

CAI
MI
-77052



Community Employment Strategy

1976~1977



*3 Emissiones
publiées*



Dept. of
Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada



CAI
MI
77C

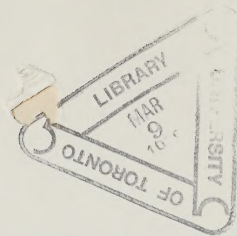
Community Employment Strategy

1976~1977



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada




© Minister of Supply and Services Canada 1977

Cat. No.: MP 43-39/1977

ISBN— 0-662-01299-2

CONTENTS

Part One—	Introduction	1
Part Two—	Ottawa Report	3
Part Three—	National Overview of 76/77	5
Part Four—	Provincial and Community Reports	7
	Newfoundland	8
	P.E.I.	10
	Nova Scotia	12
	New Brunswick	14
	Quebec	16
	Ontario	19
	Saskatchewan	22
	Alberta	24
	NWT	25
	British Columbia	27
	Manitoba and Yukon	30
Part Five—	Future Directions	31



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117093310>

PART I

INTRODUCTION

CES is a systematic and coordinated endeavour on the part of the federal and provincial governments, in conjunction and cooperation with communities, to improve the design and delivery of employment-related programs and services (public or private) to the chronically unemployed. Its formal objective is "to open up employment opportunities for persons experiencing particular and continuing difficulty in finding and keeping satisfactory employment and who consequently rely on some form of transfer payment for most or all of their income". Such persons include employable welfare recipients and some or all of the following groups: young workers, native people, mentally and physically handicapped, ex-inmates, workers in areas of chronic unemployment or underemployment, older workers, and women seeking entry or re-entry to the labour force.

CES has its origins in the federal-provincial Social Security Review. A strategy for employment was the first of five strategies put forward by the Minister of National Health and Welfare in the "Working Paper on Social Security in Canada" (the Orange Paper) on April 18, 1973, as the federal government's initial contribution to that Review. The main elements of what subsequently became known as CES were developed by the Working Party on Employment Strategy and described in their report "Towards an Employment Strategy" (1974).

The federal government's general position in relation to CES was agreed to by Cabinet on February 14, 1974, and largely reflected in the Communiqué issued by the federal and provincial ministers of Welfare following their meeting in Edmonton on February 19 and 20, 1974. Subsequently, on August 8, 1974, Cabinet approved a 3-year Development Phase for the Community Employment Strategy.

In November 1974, the Honourable Robert Andras, the then Minister of Manpower and Immigration, wrote to the appropriate ministers in each province inviting them to participate with the federal government in the development of CES, with the Department of Manpower and Immigration as the catalyst for the liaison between and coordination of the various community, provincial and federal elements of CES.

CES is based on a number of fundamental assumptions, as follows:

- (1) that everyone is employable to a greater or lesser degree, but not necessarily in the traditional concept of work, i.e., private sector paid employment;
- (2) that government human resources programs, including education, manpower and social services, rarely seem to come together to meet the needs of every individual in a constructive way;
- (3) that governments, or rather bureaucracies, cannot hope to achieve the objectives for these programs by planning independently of the intended recipients;
- (4) that many government resources directed towards income maintenance might be more positively utilized in creating employment;
- (5) that there is a tremendous reservoir of goodwill and resources in communities themselves which can be harnessed to achieve the objectives of CES.

By the coordination of existing federal and provincial programs in conjunction with local community CES associations, it is hoped that long-term effective strategies for employment will be developed during the developmental phase and carried into actual project action.

With the help of many provincial and federal departments and agencies, and in conjunction with the community associations and elements of the private sector, progress is being made in many areas and the future of CES can, on the whole, be viewed optimistically.

PART II

OTTAWA REPORT

A great deal of effort was, during the past year, put into the development of clearer policy and operational guidelines for CES by senior Manpower and Immigration officials. As part of this process, a meeting between the Deputy Minister, senior department officials and federal CES coordinators from Western Canada was held in Edmonton in July 1976 and was followed by a similar meeting with the Senior Assistant Deputy Minister in Halifax in October 1976 with personnel from Central and Eastern Canada. These meetings were extremely useful in exchanging views and experiences within the Department regarding CES and in formulating a consensus regarding its future direction.

This consensus was further developed at a national conference of CES federal coordinators held in Ottawa in December 1976. Officials from the Departments of Regional Economic Expansion and National Health and Welfare, as well as representatives of other headquarters branches in the Department of Manpower and Immigration, also participated in this conference. Their presence and contributions served to re-emphasize the sharing of responsibility which is essential for CES' success in every province.

Since then, there has been regular consultation between these and other departments, such as Industry, Trade and Commerce and Indian and Northern Affairs. This has served to complement and reinforce the interdepartmental links through the Manpower Needs Committees and/or the Federal Provincial Work Groups in each province. Steps are now being taken to formalize the commitments of these other departments at the senior official and ministerial levels.

A number of meetings were also held with Treasury Board officials regarding the financial policy for CES. The Treasury Board approved all of the submissions made by the Department regarding the use of CES funds for specific projects or operational purposes.

In response to repeated requests for more information about the progress of CES in different communities, an information program was developed for implementation in 1977-78. A key component of this program is a newsletter for distribution within the complete CES "community", i.e., federal ministers and officials, provincial ministers and officials, and members of community organizations. The first issue of this newsletter is

scheduled for distribution in November 1977. An information officer, Chris Hyde, was added to the staff of the Community Employment Strategy Office (CESO) in Ottawa to help implement this program.

Other staff changes in CESO included the appointment of a new Director, Mr. A. E. Kyffin, on August 1, 1976, and two additional Policy Analysts, Doug Kane and Gene Himbeault (bringing the total to four) to provide support to the federal CES coordinators in each province. A new Research and Evaluation officer, Meyer Burstein, was also hired in the Fall of 1976, to fill the vacancy created by the resignation of his predecessor.

PART III

NATIONAL OVERVIEW OF 1976/77

In 1976/77, tangible progress was made with the implementation of CES in all provinces with the exception of Manitoba, the Yukon and the Northwest Territories. A detailed account of progress in each province is contained in the provincial and Community Reports section of this report. The Reports include data on individual projects, insofar as this is possible.

Greater emphasis is now being placed at all levels on examining more comprehensive and innovative solutions to the needs of the target population. Relative to earlier tendencies to think of CES as simply another source of federal funding for direct job-creation, a more mature and sophisticated approach is now developing, focussing more deliberately on ways and means to better coordinate the design and delivery of government and community programs and, where appropriate, to "fill the gaps" between these programs. There is less inclination to rely on short-term solutions to long-term problems. Some communities are now revising their employment strategies as a result of the experience and maturity gained to date.

There has been a broadening of responsibility for CES among the federal and provincial departments and a concomitant improvement in the effectiveness of the federal-provincial mechanisms established to supervise CES during its developmental phase. While the federal Department of Manpower and Immigration continues to act as the catalyst at both the national and provincial levels, it has become increasingly clear to all concerned that the complexity of the problems emerging at the community level demands the active participation of a wide range of government departments at all levels. Such participation is now evident in most of the provinces. Federal departments which are now actively involved one way or another include Industry, Trade and Commerce; Indian and Northern Affairs; Transport; Secretary of State; Fisheries and Environment; Central Mortgage and Housing; Regional Economic Expansion and National Health and Welfare.

There has been a similar improvement in the effectiveness of the community participation process. CES is demonstrating what was already known to be true—that there is immense amount of energy, expertise and real concern in communities to share

responsibility with governments for devising solutions for the problems of the target populations.

The past year has seen a much more mature and rational approach to CES by the community associations, many of which struggled in their early days with much the same misconceptions and unrealistic expectations that were held about CES by the provinces.

Interest is developing in a number of provinces to expand CES into additional communities as well as to extend the duration of the developmental phase itself. This interest is a significant indication of the greater stability now apparent in CES and also of the more positive attitudes, particularly on the part of the provincial governments.

Progress has been affected by continuing high levels of unemployment which have tended to blur the notion of a CES "target population". With unemployment affecting so many people with no unusual problems, except that they cannot find jobs, it is not easy to maintain a focus on the chronically unemployed who are the target for CES. At the same time, we know, unfortunately, that every recession leaves in its wake an enlarged residue of hard-to-employ people. The lack of jobs, especially in rural communities characterized by large structural unemployment and poorly-developed economic and social infrastructures, is also a major problem in reducing dependency on transfer payments. In such communities, the development of new jobs is an unavoidable issue if any headway is to be made in achieving the objective of CES. At the same time, constraints on the availability of public and/or private capital funding for small business development, building on indigenous resources, both human and physical, make it difficult to open up new employment opportunities for the target population in such communities. Consequently, new concepts, such as community development corporations, are being explored in CES as ways to overcome capital shortages for private sector projects. So, too, is the possibility of linking CES into more comprehensive existing development plans, i.e., P.E.I.



PART IV

COMMUNITY EMPLOYMENT STRATEGY PROVINCIAL AND COMMUNITY REPORTS 1976/77

	PAGE
Newfoundland.....	8
Prince Edward Island.....	10
Nova Scotia.....	12
New Brunswick.....	14
Quebec.....	16
Ontario.....	19
Saskatchewan.....	22
Alberta.....	24
Northwest Territories.....	25
British Columbia.....	27
Manitoba and Yukon.....	30

NEWFOUNDLAND

Provincial Minister Responsible: The Honourable Joe Rousseau
Minister of Manpower and Industrial Relations

Period of Agreement: January 1975—January 1978

Communities Selected: (a) *Port-au-Port Peninsula*
(b) *Labrador Straits*

Target Population: (a) *Port-au-Port:*
Seasonally unemployed, unskilled workers, chronic welfare and U.I. recipients which include able-bodied recipients, single parents, and the socially and physically handicapped.

(b) *Labrador Straits:*
Seasonally unemployed, unskilled workers, chronic welfare and U.I. recipients which include: youth able-bodied recipients and the socially and physically handicapped.

HIGHLIGHTS

- The Newfoundland Cabinet formally re-affirmed their support of CES in March 1977.
- A senior-level Steering Committee was set up to direct the development of the strategies for the two communities, namely Port-au-Port and Labrador Straits.
- Evaluation proposals have been accepted by the Federal-Provincial Work Group (FPWG).

PROVINCIAL ACTIVITY

During 1976-77, a number of organizational changes were made to facilitate the CES process in Newfoundland's two rural areas of Port-au-Port and Labrador Straits. At the provincial level, a Steering Committee composed of the Director General, the Deputy Minister of the Newfoundland Department of Manpower and Industrial Relations and the Deputy Minister of the Newfoundland Department of Social Services was set up in December 1976, to direct the development of the strategy. Also, a number of changes were made to the FPWG. First, M & I reduced its representation on the Committee by two to allow representation from the Department of the Secretary of State and the Department of the Environment (Fisheries). Second, the FPWG divided the strategy components into work tasks for the purposes of gathering information. After the information has been gathered, it will be compiled and given to the community. Third, M & I hired a resource person to assist the communities and the FPWG compile the information packages upon which the final strategies will be based. As a result of these changes, there has been renewed enthusiasm for CES over the past few months at both the community and provincial levels.

To reflect the provincial government's current support of CES in Newfoundland, the Cabinet formally re-affirmed in March 1977 their commitment to the CES approach in a document that stated that CES held "exciting possibilities" for rural Newfoundland. The document also included the following four recommendations:

- (1) That the undertaking which the Premier of this Province made in early 1975, at which time it was agreed that this Province would participate in a three-year development phase of Community Employment Strategy, be re-affirmed.
- (2) That Departments and Agencies of Government be directed to participate and cooperate with CES Project Managers in the development of a comprehensive Community Strategy. This undertaking is essential if the overall program is to be successful.
- (3) Upon completion of the development of the Community Strategy, we propose to present to our Colleagues for their consideration an operating plan jointly developed by both

levels of Government based on the problems and possible solutions that will have been identified in the Strategy development phase.

- (4) So as to ensure that this Province realizes the optimum benefits and advantages implicit in the CES concept, and to facilitate the orderly and timely participation on the part of our Government, it is recommended that a position of full-time CES Coordinator be established in the Department of Manpower and Industrial Relations."

COMMUNITY ACTIVITY

At the local level, both community groups have set up sub-groups to gather information on the strategy. These groups are holding seminars, workshops and meetings with other local organizations to identify ways to increase the employment opportunities in their areas. It will be each community board's responsibility to compile a final strategy with the assistance of the FPWG, the Coordinators and possibly a resource person. A target date of mid-1977 has been set for completion of the strategies.

The local CESA Boards are composed of representatives elected at public meetings and, where possible, representatives from government agencies and departments as well as private organizations.

PORT-AU-PORT

At present, the local CESA is sponsoring an Outreach project that delivers traditional M & I services to the area. CES has "topped-up" three Local Initiatives Program (LIP) projects which operate a medical clinic, a water supply project and a recreational facility in the area. The CESA has also supported a Local Enterprise Assistance Program project in the area which has focussed on farming and sheep-raising for four target group families. In addition to the above, the provincial Department of Social Services sponsored, over the past year, under the Department of Health and Welfare's Canada Assistance Plan program, a work activity project in the CES area. The project provided training for approximately forty members of the target group. Of that number, 23 are now employed building Central Mortgage and Housing

Corporation-funded housing for the area. Another 15 are using the boats built during the training program and the motors provided by the provincial Social Services Department to work in the in-shore fishing industry.

LABRADOR STRAITS

As in Port-au-Port, the Labrador Straits CESA has been providing traditional manpower services to the target group through a CES sponsored Outreach program. Also, the CESA has obtained a Canada Manpower Training Program for the area, as well as participating jointly with a JCB representative, the Town Council representatives, and the project sponsors on a Committee to prioritize LIP projects for the area.

CESD funds have been used to (1) top-up a LIP-funded Youth Camp which hired workers on the Labrador Coast, (2) fund a community-based proposal to run the ferry service which, although the CESA's tender was not successful, did force the private operator to improve the existing ferry service, and (3) jointly fund with the Department of the Secretary of State a local newspaper which advertises all government tenders and public service jobs and serves to encourage broad community support for a coordinated effort to increase the employment opportunities in the area.

EVALUATION

The community profiles were completed by a researcher from Memorial University in September 1976. It is expected that contracts will soon be let for the evaluation of CES in Newfoundland.

PRINCE EDWARD ISLAND

Provincial Minister Responsible: The Honourable George Henderson
Minister of Labour

Period of Agreement: February 1975—March 31, 1978

Communities Selected: (a) *West Prince County*
(b) *Eastern Kings County*

Target Population: Unemployed people who are able to work but normally depend on social assistance and Unemployment Insurance due to seasonal unemployment.

HIGHLIGHTS

- Federal-Provincial Work Group (FPWG) formed in April 1976.
- Employment strategies approved by the Manpower Needs Committee (MNC) in December 1976 and reviewed by the Department in March 1977.
- Contract signed June 1976 with independent consulting firm, Development Planning Associates Limited (DPAL), Halifax, for evaluation of CES.
- A total of 12 projects approved and implemented in collaboration with LIP, CMTP, and LEAP, as well as provincial contributions. Approximately 100 jobs were created with some longer-term employment opportunities generated.

PROVINCIAL ACTIVITY

The FPWG was formed in April 1976 with the mandate to advise and recommend to the MNC on CES activities in each of the designated communities. The Group is co-chaired by the federal and provincial CES Coordinators (Manpower & Immigration, and Labour, respectively) and includes representation from Labour, Social Services and Development, provincially, and M & I, NH & W, CMHC, and DREE, federally.

Difficulties with respect to the objectives of CES on P.E.I. have been clarified, dispelling earlier misconceptions, at all levels of CES as essentially another federal job-creation program. CES is a joint federal-provincial initiative which is complementary to and supportive of the P.E.I. Comprehensive Development Plan and other provincial and DREE initiatives, rather than as a separate program instrument acting as a substitute for it.

Responsibility for the development of employment strategies for each of the communities has largely been assumed by the FPWG. An Ad Hoc Committee, consisting of the federal CES Coordinator, the provincial CES Coordinator, the Department of Development and DREE, was established in early November to finalize the strategy document. This activity culminated in the submission of strategies to the MNC for approval in December 1976. Meetings were subsequently arranged with the community Boards to consolidate input to and seek approval of the strategies.

COMMUNITY ACTIVITY

The Regional Services Centres Advisory Boards in each of the designated communities have continued to exercise responsibility, at the local level, for input to CES. While terms of reference and guidelines relating to CES have been established, the participation of the Advisory Boards in CES has remained somewhat distant. As a result, attempts made on the part of the Boards to involve community residents in CES discussions and activities have been only partially successful.

In March 1976, seminars were held in each of the areas which led to the articulation of an employment strategy for each community and submitted, in July, to the Federal-Provincial Work Group. These culminated, in part, in the December strategy document which was approved by the MNC. The strategy aligns itself closely to employment opportunities in the primary industries. The regional seminars have resulted in follow-up seminars sponsored by the Province and focussing upon local development issues.

Contributions have not been made to support the local CES organizations (i.e. Advisory Boards) as the Regional Service Centres are funded by the Provincial Department of Development.

In each community, however, a community worker was engaged on contract to M & I to work with each Advisory Board in relation to CES. In March 1977, a decision was made to replace these workers with a CES Liaison Officer who would work out of the CMC in each of the Centres. In addition, a research consultant was engaged on contract to do research in support of CES proposals in each of the target communities. This contract has not been renewed for the following year, as it was considered the function could be carried on by the Federal and Provincial CES Coordinators.

In October 1976, a decision was taken by the FPWG to temporarily discontinue new project development and funding until strategies were approved. Prior to that time, substantial project activity had taken place in each of the communities focussing essentially on training, support services, job creation activity, and research and development. Approximately 100 short-term jobs have been created.

WEST PRINCE COUNTY

Seven projects were developed and approved over the past year in this community; they include: the renovation of a school house building for the establishment of a thrift shop, i.e., a depot for gathering used clothing, sorting, cleaning, repairing and reselling at low cost; the Tignish Used Clothing Depot, developmental phase—operated in collaboration with LEAP; a research project to research and document information concerning single parent families in the County; a housing repair project aimed at bettering the sub-standard housing in the area; and the Inverness Oyster Co-op.

EASTERN KINGS COUNTY

Three projects have been developed and approved in this County over the past year. They include: the development of Kelly Green, an area in the Village of Morell, to be used as a community recreational park; a BJRT-CES Training Program to research and develop a curriculum for a revised BJRT program and the Three Harbours Project. The projects provided direct employment to approximately 20 members of the target population, as labourers, as well as extending the ground fishing season of approximately 50 fishermen by two months.

EVALUATION

Two interim evaluation reports have been submitted to the Manpower Needs Committee by Development Planning Associated Limited, the firm responsible for evaluation of CES on P.E.I. The first was submitted in September 1976 and the second in February 1977. The latter deals with CES activity up to December 31, 1976.

NOVA SCOTIA

Provincial Minister Responsible:	The Honourable W. M. MacEachern Minister of Social Services
Period of Agreement:	January 1975—January 1978
Communities Selected:	(a) <i>Guysborough</i> (b) <i>Halifax</i> — Spryfield/Kline Heights — North end
Target Population:	(a) <i>Guysborough:</i> Chronically Unemployed (b) <i>Halifax:</i> Single Parents

HIGHLIGHTS

- The Federal-Provincial Work Group (FPWG) was reconstituted in early 1977 to include representatives from the Federal Business Development Bank (FBDB), the Department of Regional Economic Expansion (DREE) and the Nova Scotia Department of Development.
- The Halifax strategy was approved on condition that an operational plan be drawn up. The plan is expected shortly.
- Approval of the Guysborough strategy was delayed pending the reconstitution of the FPWG and a greater involvement on the part of government departments responsible for economic development.
- A contract was signed in October 1976 for the evaluation of CES activities in Nova Scotia.

PROVINCIAL ACTIVITY

At the Federal-Provincial level in Nova Scotia, Manpower and Immigration (M & I) continues to enjoy strong support for CES from its provincial partner, the Department of Social Services. To some degree this is due to the fact that the Deputy Minister of that

Department, Dr. F. R. MacKinnon, who played a leading role on the Continuing Committee on Social Security, which originally proposed the Community Employment Program to the Federal and Provincial Ministers of Welfare in February 1974, has encouraged a spirit of cooperation and partnership in the implementation of the CES concept.

At the working level, growing support of CES was also reflected in the reorganization of the principal group responsible for CES in Nova Scotia, the FPWG. Originally, the FPWG was composed of representation from M & I, the Nova Scotia Department of Social Services and the Social Planning Department of the City of Halifax. By late 1976, this representation was considered inadequate to grapple with the problems of the target population in Guysborough. Thus, at the beginning of 1977, this group was reconstituted to include additional representation from the FBDB, DREE and the Nova Scotia Department of Development. In addition to the government representatives, both CES communities send representatives to every meeting.

COMMUNITY ACTIVITY

Halifax

Two community coordinators were hired by the FPWG in mid-October 1975 to help identify the target group (single parents) and established a Board of Directors for the Association of Community Employment Strategy (ACES). A mixed Board composed of single parents and resource people was formed in January 1976. The Board is divided into five task groups: Child Care, Job Creation, Employer Relations, Placement and Counselling, and Legislation and Policy.

Early on in its evolution, Halifax was recognized as two sub-communities—Halifax North and Spryfield-Kline Heights—in one designated CES area. Thus, two offices and two separate programs were established. However, both organizations continue to be responsible to one Board: the Halifax ACES.

The Halifax strategy was approved, in principle, in October 1976 on condition that an operational plan be drawn up in the near future. This plan is near completion.

Within the general context of this strategy, approval was given to ACES in late 1976 to hire a psychologist-counsellor and an employer relations officer to deliver services to the target population as a demonstration project. The professional and other organizational staff, in both offices, have begun working with the Halifax Board of Education, the media, the Human Rights Commission, and the private sector to increase the employability of the target group. This approach has been broken down into a variety of projects, such as personal and vocational training, home visits to the target group, proposed changes in legislation and hiring practices, possible job creation projects, and the design and lobbying for special day-care services for single parents.

Considerable time has been spent by both groups attempting to work with individuals in their homes or in social settings. For example, the Spryfield-Kline Heights group held a One Parent Family Night outing at a local school in the community. In addition, the ACES has sponsored a Community School Workers LIP project which employed 14 single parents, held workshops with the business community concerning the employment needs of single parents, discussed the possibility of new day-care programming for single parents with the Department of Social Services and also worked with local CMC personnel to obtain placements for the target group. As well, the ACES, in conjunction with the local CMC, has utilized CMTF funding to promote a training program for jobs in a senior citizens' nursing home.

In March 1977, ACES and the City of Halifax Social Planning Department began a fifteen-month training and employment program for single parents. The project will train 38 single parents who are presently on social assistance to become resource and information clerks, community aids, mental health and outreach aids, and restoration workers. At the end of the three-month training period, the trainees will be placed in actual work situations for one year with the City of Halifax or a social service agency. During the on-the-job training aspect of the project, the trainees will receive their regular social assistance payments plus a work incentive of \$80.00 per month.

Guysborough

The first public meeting was called by the FPWG in June 1975. A locally-elected CES organization and Coordinator were in

place by October 1975. The CES Board is composed of one elected representative from each of the county electoral districts, plus one representative from each of the two towns of Guysborough and Canso. All Board meetings are open to the community and, depending on the issue, they can be heavily attended.

The Guysborough strategy was completed in August 1976. Since it is difficult to separate the concept of economic development from the concept of employment development in a rural area where no new opportunities are occurring, the strategy drafted by the community involves a strong emphasis on economic development. Recognizing the limitations of M & I, the CES officials in Nova Scotia have enlarged the FPWG to include representation from government departments that have a mandate to engage in economic development. In addition, the FPWG endorsed a proposal from the Guysborough CESA to use CES funds to hire a consultant group to study the economic and employment needs of the area and to present recommendations for a suitable vehicle to meet these needs. Among the possibilities under consideration is a "community development corporation", which would help fund and provide management assistance to local cooperative and private enterprises. It is hoped that the outcome of this study plus the changes to the FPWG will lead to a concerted effort on the economic development problem in Guysborough.

Although the final Guysborough strategy has not been approved, a number of developmental projects are already in process in the community. Using various arrangements of private, CES and other government funding, the CESA has been fairly successful in assisting local employment ventures. In March, the Guysborough CESA announced that they had directly or indirectly assisted in creating 67 temporary and 51 permanent jobs.

During the year, the CESA worked with a number of single-issue community groups. For example, the CESA used CES funds (1) to top-up a LIP-funded boat building project; (2) to top-up a LIP funding to a medical centre; (3) to fund a study of lobster resources in the area; and (4) to finance a LEAP tourist and handicraft project. The CESA also assisted one group to obtain LIP funding to repair houses and another to obtain a CMTF grant to train day-care workers. Further assistance was provided to private enterprise ventures that were attempting to locate government

subsidies. As well, CES contributed, through CGM Holdings Limited (a non-profit company set up by the CESA) to the support of a small shopping complex in the Town of Canso. The major portion of the funding for the project was put up by local private investors. The complex, which houses a small department store and a pharmacy, employs 9 members of the target group. In addition to the economic projects described above, the CESA also worked with a number of senior citizens groups to obtain New Horizons projects, contributed to a DREE study on Tourism and sent representatives to a committee that assessed Canada Works projects.

EVALUATION

A contract was signed in October 1976 with Development Planning Associates Ltd., (DPAL), to conduct the evaluation of CES activities in Nova Scotia. The first progress report was submitted in April 1977.

NEW BRUNSWICK

Provincial Ministers Responsible:

The Honourable Leslie I. Hull
Minister of Social Services

The Honourable Paul S. Creaghan
Minister of Manpower and Labour

Period of Agreement:

May 1975—May 1978

Communities Selected:

(a) *St. Quentin-Kedgwick*

(b) *Fredericton*

Target Population:

(a) *St. Quentin-Kedgwick:*

The career disadvantaged with
emphasis on single parents and
youths.

(b) *Fredericton:*

Single parents and disadvantaged
youth.

HIGHLIGHTS

- The Manpower Needs Committee (MNC) in October 1976 agreed on the designation of Fredericton as the second CES community in New Brunswick.
- Regional Committees were formed in both St. Quentin-Kedgwick and Fredericton.
- An interim strategy for St. Quentin-Kedgwick was approved, on a conditional basis, in August 1976.
- A number of direct job creation and training initiatives were supported financially by CES in St. Quentin-Kedgwick.

PROVINCIAL ACTIVITY

In New Brunswick, there is no Federal-Provincial Work Group, but rather a small Operating Group which reports to the MNC through the provincial and federal coordinators. This unit, which is unique to New Brunswick, coordinated Federal/Provincial activities as well as providing research and evaluation functions for

CES in the province. The Operating Group is funded jointly by M & I and the New Brunswick Department of Social Services. Although all contracts were renewed for 1977-78, some difficulty in doing so has caused the Department of Social Services to ask that this arrangement be reviewed during the upcoming year.

In November 1976, Fredericton was approved as the second CES designated area in New Brunswick. The target groups in Fredericton are youth and single parents. The selection of the second community is evidence of the growing trust and understanding on the part of the province to the CES approach to providing greater employment opportunities for the disadvantaged. Another indication of growing CES support in New Brunswick has been the recent discussions with the Department of Regional Economic Expansion and the province concerning the Northeast Sub-agreement and the relevance of CES to that area. Overall, the Federal/Provincial Relations in New Brunswick have improved gradually in 1976-77 as the province has become more confident about the long-term implications of the CES approach.

COMMUNITY ACTIVITY

St. Quentin-Kedgwick

A fieldworker, under contract to M & I, started working in the St. Quentin-Kedgwick area at the end of May 1976. The local circumstances required some pre-work be done in the community before forming a local community CES organization. During the summer, a core group composed of representatives from the local CMC office, the Department of Social Services and the fieldworker guided the CES activities in the St. Quentin-Kedgwick area. By December 1976, this group had been expanded to include members of the target group, representatives from other organizations and other government representatives. The final Board of Directors, which is now known as the Regional Committee, was elected in February 1977. A month later, a community coordinator was hired by the Regional Committee. A budget has been set aside by CES for the Regional Committee in the 1977-78 fiscal year.

The St. Quentin-Kedgwick "interim strategy" was approved in August 1976, on condition that a final strategy would be forthcoming once provincial and community input had been

received. The major thrust of the "interim strategy" is to encourage organizational support, training programs and job creation assistance in those sectors of the economy in which the community has some resources (i.e., the forest industry, the farming industry, handicrafts and wood-working). This "interim strategy" was developed by the core group through local consultation with agencies and individuals in the CES area. The strategy will not be finalized until the community has time to make its input. The final strategy is expected to be completed by August 1977.

Some aspects of the "interim strategy" have been implemented where resources were available through traditional federal and provincial funding resources. In particular, CES was directly involved in developing two Local Initiatives Program (LIP) proposals for handicraft development, one LIP project to build a storage building for vegetables and equipment for the Christmas tree and vegetable producers, and two LIP proposals for youth recreational projects. These five LIP projects employ 37 members of the target group.

The other major effort to date of CES in St. Quentin-Kedgwick has been in the area of training programs. In March 1977, CES received approval from the Treasury Board to use CES funds for a BTSD (25 seats) program which was begun in Kedgwick and an Intermediate Weaving (12 seats) course was started in St. Quentin. The Regional Committee also endorsed four other courses (weaving, wood-working handicraft, cabinet making and vegetable production), which will commence as soon as instructors are located.

In addition to the above, CES has also: (1) worked with the Department of Social Services and Central Mortgage and Housing Corporation to provide housing for the target group, and (2) was responsible with the Department of Social Services in New Brunswick for the creation of "one-stop" service centres in both St. Quentin and Kedgwick. The latter project, which was one of the original community needs that the core group identified in the summer of 1976, receives assistance from both levels of government. During 1976-77, M & I contributed space and funding for one position while the Department of Social Services contributed space, a van for transporting children, and funding for four positions.

Fredericton

Initially, an “ad-hoc” committee of interested individuals and representatives from community organizations was established to set up the regional committee in Fredericton. A few months later, in March 1977, the Regional Committee was formally organized. It is composed of 50% single parents, 30% agency representatives and 20% government representatives. Membership on the committee is allowed to increase as long as the ratio of single parents to agency and government representatives remains constant. This committee, in turn, elected a Board of Directors for the 1977-78 year. The Board of Directors have just recently commenced recruitment of a staff.

There was no project activity in Fredericton during 1976-77.

EVALUATION

The evaluation in New Brunswick was originally planned to be a totally internal operation. However, due to the volume of work, it was recently decided to split the evaluation in New Brunswick between inhouse and outside evaluation. The Technical Advisory Committee is presently preparing to contract out the “outcomes” aspect of the evaluation study.

QUEBEC

Provincial Ministers Responsible:

The Honourable Denis Lazure
Minister of Social Affairs

The Honourable Jacques Couture
Minister of Labour and Manpower

Period of Agreement:

May 1975—March 1978

Communities Selected:

(a) *Drummondville*

(b) *Lac St. Jean Est*

Target Population:

(a) *Drummondville:*

The employable disadvantaged including ex-psychiatric patients, the physically handicapped, welfare recipients and single parents.

(b) *Lac St. Jean Est:*

Ex-forestry workers.

HIGHLIGHTS

- Provincial cooperation and participation in CES improved substantially, affecting developments at the community level as well as freeing up negotiations on evaluation which had come to a standstill.
- The Drummondville strategy continued to evolve with the concept of a “transition enterprise”—involving the collaboration of the private sector, government, and the target population—actively underway.
- A preliminary strategy document has been approved for Lac St. Jean after a lengthy period of restructuring of the local CES organization and a redefinition of the mandate of CES in the area.

PROVINCIAL ACTIVITY

Early in 1976-77, a number of situations persisted which frustrated CES developments at the community level, often

resulting in delays and inaction in establishing administrative and operating mechanisms essential to CES success. While the Technical Committee—made up of federal and provincial officials responsible for CES operations—continued to play an effective role in relation to developments, a lack of commitment to CES at more senior levels of the provincial bureaucracy was apparent. Recently, however, there has been a very marked improvement in cooperation and commitment on all of these matters with full and active participation in CES by both levels of government.

Activity in both designated communities culminated in the submission of employment strategies in March 1976. While the Drummondville strategy was approved, that for Lac St. Jean was not, pending the reorganization of the local organization. This new organization has since given considerable precision to the CES effort in the area, leading to the completion of a comprehensive profile on the target group, an inventory of resources in the area, and in March 1977, an employment strategy.

Activity in Drummondville has been devoted to the implementation of the approved strategy.

COMMUNITY ACTIVITY

Drummondville

A local coordinator has been employed by the local CES Coordinating Committee over the past year. Contributions to cover operating costs of the Committee were approximately \$46,000 with the Province contributing 25 p. cent, and this Department the balance. One of the two Drummondville municipalities has also agreed to make a small financial contribution to the Committee. The other is considering a contribution-in-kind. The Committee is incorporated as a non-profit organization under Part III of the "Loi des Compagnies", Quebec.

The strategy configuration which has been approved for Drummondville includes in addition to the role of the local CES committee as the central coordinating body, a corporation of employers (a non-profit organization registered under the same of Travaction Drummond Inc.), a core operating unit which provides intake, diagnostic, referral and follow-up services for CES clients,

and a target group module which is made up of the various organizations and associations representing target group interests in the community.

The employers module was the last element of the configuration to be set in place. The main idea behind this was to harness the energies of the private sector in participating in the CES initiative in Drummondville. Representation on the committee includes some of the largest employers in the area. At its first meeting in June 1976, the committee agreed upon a mandate which included the promotion of the objectives of CES among all Drummondville employers, examining with them the possibility of making jobs more accessible to members of the target groups, providing the expertise required to make the concept of a transition enterprise a success, and actually sponsoring such a project. It was decided that the committee should incorporate as a non-profit organization and in August its registration under the name of Travaction Drummond Inc. was approved by the Province.

The transition enterprise idea originated from within the local coordinating committee. Essentially it involved the establishment of an enterprise which would act as a bridge, through providing an employment opportunity to the disadvantage between unemployment and competitive labour market participation. In order to advance the idea, a contract was drawn up by Manpower Consultatives Services and Travaction. The objective was to explore, in detail, the feasibility of establishing a transition enterprise in Drummondville. In December 1976, a four-part agreement was signed between the Minister of Labour and Manpower, Quebec, Travaction, Manpower and Immigration, and the Quebec Federation of Workers. The cost was shared by federal and provincial governments.

By early January and February 1977, the activities of both the MCS Committee and Travaction had led to a considerable refinement of the concept of the transition enterprise. Instead of attempting to create one large enterprise which, in some respects, was increasingly regarded as neither desirable nor realistic, Travaction is now exploring the feasibility of establishing a number of smaller enterprises all bound together under the aegis of Travaction itself. While each of these enterprises would strive

towards "viability", it would have the aim of facilitating the transition of the target group to employment in the competitive labour market. The profits of the enterprises would be reinvested in the enterprise itself, shared among the employees and/or used to initiate and/or operate other businesses—at the discretion of Travaction.

The first local enterprise, now operative, employs ten members of the target group. The project, a brookbinding business, was developed by Travaction upon the initiative of the local CES coordinating committee.

Substantial additional project activity has been attached to other elements of the strategy to date. Two Outreach projects employing four persons have been instrumental over the past year in extending Manpower services to members of the CES target group as well as improving upon the effectiveness of the various target group associations in the community which are involved in CES.

One of these associations, AMCESSE, a welfare rights group, also sponsored a LIP project which employed nine physically handicapped persons in the manufacturing of wooden flowers. The project was supported by the local CES coordinating committee and may be further funded by Travaction.

Another significant aspect of the strategy, the operating unit, has been operative since July 1976. The unit is composed essentially of a staff member from the local CMC, CMQ and Social Affairs offices and operates on an intermittent basis. The local CES coordinator also serves on the unit providing direct liaison with all of the other elements of the strategy configuration in the community. To date, the unit has received a total of 159 files. It has made 58 placements of members of the target group either in projects operative in the community or in the labour market. In so doing, it has been involved on a day-to-day basis with all of the direct service agencies in the community. Many other clients are actively engaged in intervention plans, developed within the unit, directed towards the removal of barriers to employment.

Lac St. Jean Est

The contribution to cover the operating costs of the local CES committee over the past year was approximately \$49,000, with the

province contributing 25 p. cent and this Department the balance. A local coordinator was hired in June 1976.

During 1976-77, there was virtually no project activity in the Lac St. Jean area with all energies being devoted to the articulation of an employment strategy for this community. In the context of a relatively new CES committee, this has been a difficult task.

The paramount employment question has been the issue of economic development; the local committee has consistently argued that the single and greatest barrier to employment in the area is the lack of jobs.

A preliminary strategy paper was tabled by the Committee in March 1977 and is expected to constitute the basis of Lac St. Jean activity over the coming year.

EVALUATION

There has been considerable difficulty in arriving at a satisfactory agreement with regard to the acceptance of an overall evaluation design for CES. At the provincial level, a stalemate has persisted since August 1976 between Labour, Manpower, Social Affairs and the Planning Division of the latter Department which was responsible for evaluation. Recently, however, that Division withdrew from its responsibility and indications are that Manpower and Labour will take a more active role, collaborating with the federal evaluator from this Department.

In the meantime, the operational dimension of evaluation is underway in Drummondville where, since December, data on the first 150 clients of CES have been recorded on magnetic tape. This will be used both to evaluate overall CES development as well as to provide immediate feedback on service delivery to members of the local operating group.

ONTARIO

Provincial Minister Responsible: The Honourable Dr. Bette Stephenson
Minister of Labour

Period of Agreement: April 1, 1976—March 31, 1978

Communities Selected: (a) *Northwestern Ontario*
— Geraldton
— Fort Frances—Rainy River
— Big Trout Lake
(b) *Hamilton-Wentworth*

Target Population: (a) *Northwestern Ontario:*
Geraldton-Longlac-Nakina
(1) Sole support single parents in receipt of benefits.
(2) Seasonally unemployed workers.
(3) The unemployed on Longlac #58 Indian Reserve.
Fort Frances—Rainy River:
Target population is being identified.
Big Trout Lake: Everyone on the reserve who is unemployed.
(b) *Hamilton-Wentworth:*
(1) Youth 18-21 years dependent on income support.
(2) Sole support parents in first two years of receipt of benefits.
(3) Sole support parents in last two years of receipt of benefits.

HIGHLIGHTS

- Agreement with the province signed beginning of April 1976.
- Communities identified during April, May, June, 1976
- During October and November, committee were established in all four CES areas and began having their first meetings.
- During the first three months of 1977, profiles were completed for all areas except Big Trout, where most of the groundwork was completed. Also, target groups were identified in all areas except Fort Frances.
- By end of March, in the Hamilton-Wentworth area, three action research projects were implemented. A feasibility study on proposed waste food recycling project was being planned at the end of March. Problem identification undertaken—meetings held with User, Servicer, Employer and Union groups.

PROVINCIAL ACTIVITY

After several months of discussion, the agreement was signed. The developmental phase of CES in Ontario commenced on April 1, 1976, and terminates on March 31, 1978. The principal objectives of CES in Ontario are:

- (1) To facilitate the entry of people who are usually dependent for all or most of their income on income support programs into productive employment, to the social and economic advantage of both the individual and the community; and
- (2) to ensure maximum efficiency in the use of government employment-related resources.

Priority will be accorded to filling existing vacancies and to developing new employment opportunities in the private sector, rather than the short-term make-work approach. Also, the possible use of various income support programs and funds will be examined with a view of their utility in bringing individuals into productive employment. The Ontario CES agreement was signed by Dr. Bette Stephenson, Minister of Labour, and she remains the lead minister regarding CES matters.

A Federal-Provincial Work Group (FPWG) was established to deal with Northwestern Ontario, and is composed of 14 members: 7

provincial and 7 federal. This Work Group is co-chaired by the Director General of DREE on the federal side, and the Assistant Deputy Minister of the Ministry of Natural Resources on the provincial side. The federal and provincial CES Coordinators jointly act as a secretariat to the FPWG. In addition, there is a CES Coordinator for Northwestern Ontario, who was hired under a federal-provincial cost-shared contract, and acts as a liaison between the communities and the Work Group and other private and public sector contracts. The Work Group had its first meeting on October 20, 1976.

In the Hamilton-Wentworth area, a Management Committee was structured. This vehicle performs the dual role of the local CES Committee and makes its recommendations to the Manpower Needs Committee via the federal and provincial CES Coordinators.

Northwestern Ontario

In Northwestern Ontario, three areas are designated: Geraldton-Longlac-Nakina, Big Trout Lake Reserve and Fort Frances-Rainy River. Given the developmental nature of this phase of CES, Northwestern Ontario offered a number of different experimental opportunities. In the Geraldton area, the economy is largely resource based and significant expansion is planned. The primary thrust of CES is to attempt to ensure that the local population will be in a position to take advantage of the expanded job opportunities. Big Trout Lake is an isolated Indian Reserve and CES activities are devoted to preparing people for productive employment along with developing local productive employment opportunities. The economy of Fort Frances area is more diverse including tourism, commercial fishing, agriculture and a large pulp and paper mill. CES activities in this area are attempting to identify and develop local productive employment opportunities, the development of social support services and the development and coordination of appropriate basic and skill training programs.

Initially, federal and provincial officials established contacts in the community during the months of April, May and June 1976. These discussions attempted to obtain a reading on the general interest in a Community Employment Strategy in Northwestern Ontario. Interest was high and three designated communities were selected.

The second phase of contacts was concluded in July 1976 and concentrated on the designated areas. These discussions attempted to determine the level of concern in the designated areas, among diverse interest groups, about the lack of employment opportunities and concomitantly these people's interest in supporting a CES process. Response was decidedly in favour of the implementation of the proposed CES. Interim strategies were developed and local sub-objectives were identified for each designated area.

Contracts were signed with each of three committees to cover operational expenses up to March 31, 1977. The committees in Fort Frances and Geraldton are made up of a cross-section of the community, including representation from the target population, organized labour, major employers, and government departments and agencies directly involved with the target population. In Big Trout Lake the Committee consists of the Chief and Council. In all three CES areas in Northwestern Ontario, there is a strong representation from the target group. The relationship between the community and the FPWG is via these three committees in the respective communities, who are the vehicle by which recommendations are channelled to the Work Group.

Big Trout Lake was the first community to develop and submit an interim employment strategy to the FPWG. The strategy included fourteen recommendations in the areas of basic installations and facilities, community information development, employment support services and economic and employment development.

Project activity will commence when strategies are approved. There has been a concerted attempt in Northwestern Ontario to develop the approved strategies prior to project implementation. This will ensure that such project activity relates to and is integrated with the community strategies.

Hamilton-Wentworth

Hamilton-Wentworth initially was selected because of its broad industrial base, and was considered ideal for the application of the proposed CES approach in Ontario. Community consultation with local government departments, employers, labour organizations, community organizations, and social service

agencies, revealed a perception that there was little room for the development of new private sector employment. However, an approach involving a broad range of clients, the full scope of job-readiness programs and all sources of employment is being proposed.

A Management Committee has been formed which is chaired by a local lawyer and includes representatives from business, labour, community organizations, and social agencies. The three levels of government are represented by the Regional Director of Welfare (Regional Government), the District Director of the Ministry of Community and Social Services (Province), and the Manager of the Hamilton CMC (Federal).

As in Northwestern Ontario, a two-phase consultation process involving first, an assessment of community interest and second, the selection of a community organization, was used in establishing the Management Committee. This Committee has developed an interim strategy. The major thrust of this strategy is to focus on filling existing vacancies in the private sector, and to develop private sector employment opportunities for the target group. Furthermore, focus will be on the improved coordination and delivery of existing programs and resources.

In focussing on the improved coordination and delivery of existing programs and services, the Committee has moved concurrently in two parallel directions. The objective of this activity is to assist the Committee in identifying the employment problems of the target groups and the weaknesses of the various programs and services. With these findings, the Committee hopes to involve the community in developing recommendations for improving the effectiveness of these programs and services.

Meetings have been held with Users of the income support system, Servicers of the system and Employer and Union representatives to review existing programs and services. The second thrust involves three action research projects. One is to counsel and place 10 disadvantaged youth in employment; the second involved employer members of the Management Committee in seeking out CMITP placement possibilities for a group of welfare recipients; and the third dealt with the employment problems of FBA mothers.

The Committee has made some initial moves into the actual employment segment of the overall objectives. Meetings have been held with employers and union representatives. Both groups have indicated a willingness to cooperate in the development of CES in Hamilton. A feasibility study has been undertaken with a LEAP grant on a proposed Food Recycling project. If the study is positive, a sub-committee of local business people will be developed to serve as a Board of Directors for the project.

The basic philosophy of extensive community involvement in strategy development is the underlying factor of all activity in the Hamilton-Wentworth CES area.

EVALUATION

The evaluation process is in the early stages in both Northwestern Ontario and Hamilton-Wentworth. Formal profiles have been completed for the Hamilton-Wentworth, Geraldton and Fort Frances areas. In Big Trout Lake, the First Interim Report, which was developed locally, serves as that community's profile.

No tenders have been let for evaluation. However, an evaluation consultant has been engaged and is doing the groundwork so the evaluation process can begin.

SASKATCHEWAN

Provincial Minister Responsible:	The Honourable H. Rolfes Minister of Social Services
Period of Agreement:	March 1975—February 1978
Communities Selected:	Saskatchewan is considered one designated area with the following communities: —Regina, Saskatoon, Moose Jaw, Estevan, Weyburn, Yorkton, Swift Current, Melfort, North Battleford, Prince Albert, Meadow Lake
Target Population:	Unemployed employables, provincially categorized as: AB—Part-time/Casual Employment AC—Sheltered Workshop Employment BB—Partially Employable BD—Seasonal BA—Unemployed, Fully Employable Also included are people who may require Level III service from a Canada Manpower Centre.

HIGHLIGHTS

- Community activity commenced in Regina, Yorkton and Prince Albert.
- Joint client selection was implemented throughout the eleven major CMC areas in the province.
- The Saskatchewan Strategy was finalized.
- An evaluation consultant was engaged and ground-work for the Saskatchewan evaluation commenced.

PROVINCIAL ACTIVITY

The CES structure in Saskatchewan is very basic. Liaison is maintained at two levels between the federal CES Coordinator and the Director of the Provincial Employment Support Program, and at a more senior level between the Director General Designate of M & I and the Deputy Minister of the Department of Social Services (DSS). In the eleven major CMCs, a CMC counsellor is designated to work with a provincially-designated social worker to jointly select clients from the target group and develop remedial action plans.

The Federal-Provincial Work Group (FPWG), at present, consists of just the federal and provincial CES Coordinators. The federal Coordinator works with an informal Advisory Board consisting of representatives from other federal departments. This committee has quite broad terms of reference, dealing largely with the operationalization of the CES agreement. They make recommendations to the CES policy group, which is composed of the Director General Designate of M & I and the Deputy Minister of DSS. The policy group, which performs the function of the MNC in other provinces, has operated since June 1976.

COMMUNITY ACTIVITY

According to the agreement signed with Saskatchewan, the entire province is considered to be a CES designated area with the following eleven communities: Regina, Saskatoon, Moose Jaw, Estevan, Weyburn, Yorkton, Swift Current, Melfort, North Battleford, Prince Albert and Meadow Lake.

In three of the eleven major areas in the province, existing community organizations were invited to become involved with CES.

The first area is Yorkton, where the Parkland Education and Employment Coordinating Committee (PEECC) was developing prior to CES involvement, and seemed appropriate to CES objectives. It is made up of local federal and provincial agencies, social agencies, and a local employer. The province provided the funds for the establishment of this Board. PEECC is involved in the client selection process, and makes recommendations to the federal and provincial governments through the local CMC and DSS designated officials.

The second area is Regina, where an employer consortium was developed. Membership included M & I, the provincial Departments of Social Services and Finance, and the Interprovincial Steel and Pipe Co. Ltd. The "consortium" approach involved extensive coordination of programs, services, and potential employers in a concerted effort to move individuals from the target group into permanent jobs, and ensure the necessary support to keep them employed. The employer consortium was set up with the help of LEAP developmental funds in November 1976, but had, however, ceased to function because the wrong people were involved (i.e., personnel managers, as opposed to company directors who could influence policy). Although the consortium was unsuccessful, it did provide a valuable learning experience and has affected the development of a similar concept which involves securing employment for native people in the Saskatchewan Power Corporation.

The third area is Prince Albert. Again, as in the case of Yorkton, and existing Committee, the Employment Rehabilitation Council, incorporated the objectives of CES and is operating as a CES community board. Membership includes Directors of agencies involved in the area of employment or rehabilitation. There is also representation from the Metis Society, which to a large degree represents the target population. The objective of this Committee is to identify program gaps and program overlaps, and devise solutions.

In most of the eleven areas, developments are still at the first stage and, to date, 133 welfare clients are participating in either training preparatory to employment, or are in full-time employment.

Projects were developed by community organizations in Yorkton, Prince Albert and Regina.

In Yorkton, a project was developed by PEECC and CES funds were used for a CMTF welding course for six mentally handicapped clients. Four of the six persons trained were employed when the course was completed in March.

In Prince Albert, the Employment Rehabilitation Council has been successful in obtaining LEAP funding for a coordinated employment program for ex-offenders. The strategy is meant to ensure that previous gaps which led to recidivism do not appear. This project began on April 1, 1977.

In Regina, LEAP developmental monies were used to develop an employee consortium which would ensure follow-up support to target group employment referrals. The object was to coordinate programs and services which would assist clients in staying on the job after they were employed. A LEAP contract was let for this purpose. This turned out to be unsuccessful. However, it provided some useful lessons for similar future ventures, one of which was described earlier.

The proposed overall strategy in Saskatchewan takes the form of joint client selection, employment barrier identification and individual client plan development to overcome identified barriers. This prime concern is to utilize existing job vacancies to the maximum possible. The process at the local level primarily involves a Manpower Counsellor, a social worker and the client. The identification of the client is done primarily by the comparison of client lists to determine who, on transfer payments, is jointly registered.

The next step is to determine the status of the client, utilizing any existing medical, vocational and/or personal data from the client records. The Counsellor and the social worker then meet with the client to clarify any further details. A plan is mapped out to overcome the identifiable problems in an orderly and acceptable sequence. Local or provincial-based resources are then drawn into the plan to implement it.

The last step in Saskatchewan's strategy is not only to continue in the manner described, but to capitalize on the employment barrier identification and encourage the respective lead departments to take a broader look at their local communities' employment problems and, once these have been established, to develop plans with the appropriate sectors of their community to overcome these problem areas.

A final strategy was being completed at the end of March 1977 and it is expected that it will be approved in May.

EVALUATION

An Evaluation Consultant was hired in March 1977 and is in the process of developing an overall evaluation plan.

ALBERTA

Provincial Minister Responsible: The Honourable Dr. A. E. Hohol
Minister of Advanced Education and Manpower

Period of Agreement: February 1975—March 31, 1978

Communities Selected: (a) *Northeastern Alberta:*
— Fort Chipewyan
— Fort McMurray
— Janvier
— Lac La Biche

(b) *Calgary South*

Target Population: (a) *Northeastern Alberta:*
Unemployed employables depending on social assistance payments and seasonally unemployed.
(b) *Calgary South:*
(1) Single Parents
(2) Physically Handicapped
(3) Native People

HIGHLIGHTS

- Lac La Biche Regional Economic Development Council contracted in January 1976 to develop a strategy proposal.
- Preliminary draft of the community employment strategy submitted to the Federal-Provincial Work Group (FPWG) in May 1976.
- Final community proposal submitted to Federal and Provincial Ministers in September 1976.
- The Federal Government (M & I, DREE, DINA) endorsed the proposal in February 1977.
- The Provincial Manpower Committee proposed an alternative approach, in terms of a Community Development Program, for Lac La Biche.

PROVINCIAL ACTIVITY

The initial agreement with the Province designated the communities of Fort Chipewyan, Fort McMurray, Janvier and Lac La Biche, as well as Calgary South, to be the CES areas in Alberta. Developments to date have been restricted to the Lac La Biche area.

The Regional Economic Development Council of Lac La Biche submitted a preliminary draft of the community employment strategy for the area in May 1976. The draft strategy was given the go-ahead at an FPWG meeting along with an extension of the contract with the community of Lac La Biche to finalize the proposal.

In September, the final community employment strategy proposal was submitted to both Federal and Provincial Ministers as well as to the FPWG. The final recommendations on the strategy were completed by the FPWG in December 1976. At this time the Alberta Government indicated that the FPWG recommendations would not be reviewed by the MNC, but rather by the Alberta Manpower Committee.

Between December and the end of January, efforts were made by M & I to obtain support for the strategy from DINA and DREE. These efforts were successful. As well, the Assistant Deputy Minister (Manpower) for the Department reviewed and endorsed Lac La Biche strategy recommendations. On February 17, 1977, the Director of Manpower in Alberta sent a letter to the Assistant Deputy Minister of the Department of Advanced Education and Manpower indicating approval of the strategy by the Federal Departments of M & I, DREE, and DINA. The Alberta Manpower Committee met at the end of February at which time a decision to review the Lac La Biche proposal was postponed, and a complete review of the CES concept in Alberta was requested. As well, the provincial government drew up, and signed with the community, a contract to fund the Lac La Biche Regional Economic Development Council to implement the proposals presented in the community employment strategy as an extension of the Alberta Community Development Program.

A number of issues will have to be reconciled before the Community Employment Strategy is fully implemented in Alberta.

These are: (1) the role of the FPWG; (2) the provincial government's stand on specific elements of the strategy proposed by the Regional Economic Development Council; and (3) the mechanism for joint funding of the Regional Economic Development Council's proposal.

COMMUNITY ACTIVITY

The Lac La Biche Regional Economic Development Council entered into a series of agreements with M & I to develop a community employment strategy. The completed CES proposal is inextricably linked with the Regional Economic Development plan for the area which was prepared by the Council in 1975. Some of the economic development proposals are currently being funded by the Alberta Government and in some cases through a cost-sharing arrangement with DREE.

In general, the CES document focusses on ways to improve and coordinate the various programs and services delivered at the community level. It also proposes the creation of new employment opportunities or new employment-related programs and services where these are clearly required. The proposition underlying the proposal is that senior governments must recognize that creating employment opportunities without the concurrent provision of programs to improve the life and job skills of the residents cannot be successful. Since the presentation of the strategy proposal in September, the Regional Economic Development Council has maintained a researcher to undertake further development of the community profile for the area.

NORTHWEST TERRITORIES

Responsible Official:	Stuart Hodgson Commissioner Government of the Northwest Territories
Period of Agreement:	Terminated by the GNWT in February 1977
Communities Selected	(a) <i>Central Arctic Coast</i> — Pelly Bay — Spence Bay — Gjoa Haven — Cambridge Bay (b) <i>North Shore, Great Slave Lake</i> — Yellowknife (Lot 500) — Detah — Rae-Edzo — Lac La Martre — Rae Lakes
Target Population:	(a) Central Arctic Coast and (b) North Shore, Great Slave Lake: (1) Inuit (2) Dogrib Indians

HIGHLIGHTS

- CES administration funds of between \$8,000 and \$11,000 were allocated to Hamlet and Settlement Councils. Project activity was limited to three communities on the North Shore of Great Slave Lake.
- In June 1976, the Government of the Northwest Territories (GNWT) formally made known a series of concerns with regard to CES in a letter to this Department.
- In November 1976, a joint decision was made to withdraw CES activity from the Central Arctic Coast and Rae Lakes—Lac La Martre, restricting future CES activity in the North to the communities of Yellowknife (Lot 500), Detah, and Rae-Edzo.
- The GNWT communicated its decision to withdraw from CES to the Minister of Manpower and Immigration in February 1977.

TERRITORIAL ACTIVITY

The Manpower Needs Committee (MNC), the policy-making group for CES in the NWT, was only marginally effective in dealing with CES issues over the past year. An attempt to restructure it in August 1976 did not significantly alter this situation.

Similarly, the Federal-Territorial Work Group did not provide any clear or consistent leadership and direction to CES. As late as July 1976, this structure was still in the midst of reorganization and attempting to define its relationship to both the MNC and the communities.

In June, the GNWT formally made known a series of concerns with regard to CES to this Department. These focussed largely upon the nature of the Federal-Territorial "partnership" element of CES and concerns that the federal government was often acting unilaterally in relation to developments at the community level. Also, a number of questions pertaining to the overall administration of CES were raised. A continuous dialogue was subsequently established between officials of this Department and the GNWT, culminating in November in the decision to restrict future CES activity in the North to three communities.

A retrenchment plan for the communities of Spence, Pelly and Cambridge Bay, Gjoa Haven, Rae Lakes and Lac La Martre was jointly developed and successfully carried out over December 1976 and January 1977. All outstanding CES commitments in the communities were honoured and communities assured that all federal and territorial program initiatives normally falling within the responsibility of each level of governments would continue to be delivered.

In late January 1977, a meeting was arranged between federal and GNWT officials and Territorial Councillors to confirm agreement to proceed with CES in the remaining communities of Yellowknife (Lot 500), Detah and Rae-Edzo. At that time, the Councillors expressed the desire to withdraw from CES altogether. In February, Mr. Stuart Hodgson, Commissioner, GNWT, wrote to the Minister advising him to this effect.

COMMUNITY ACTIVITY

All CES target communities received federal contributions to support the operating costs of local CES organizations. In 3 cases, these funds were never used at all; in 2 cases, only partially used; and in the rest, they were expended largely to cover the cost of hiring a local CES Coordinator.

In August 1976, upon recommendation of the Manpower Needs Executive Committee, it was agreed that these funds should be administered, in the future, by the Hamlet/Settlement Councils. At that time, this practice had already been implemented in most of the designated communities.

At the community level, there was considerable frustration and confusion with respect to CES. The development of strategies for these communities in the absence of the accompanying support and technical expertise proved a dubious exercise, aggravated further by the short-term job creation perspective generally prevalent in the North.

Project activity over the past year has been limited. Two projects in Lac La Martre and Rae-Edzo, focussed upon the renovation of log buildings in the communities to house local economic enterprises. In one case, the facility provided for the establishment—in collaboration with LIP—of a small hostel, coffee-shop and craft shop area; in all other, a repair shop for small motors and a woodworking shop. The rationale for CES support was that these structures would provide immediate winter employment, limited continuous employment, needed community services, in addition to using the projects as a focal point for more comprehensive CES planning. In both cases, the projects had the active support of the local Councils and the GNWT, with the GNWT contributing approximately 15 p. cent of the local project contribution in Lac La Martre.

BRITISH COLUMBIA

Provincial Minister Responsible: The Honourable Louis A. Williams
Minister of Labour

Period of Agreement: January 1975—March 31, 1978

Communities Selected: (a) *Nanaimo*
(b) *Kamloops*

Target Population: (a) *Nanaimo:*
(1) Single Parents
(2) Native People
(3) Unemployed Welfare Recipients
(b) *Kamloops:*
(1) Native People
(2) Youth
(3) Women
(4) Physically Handicapped
(5) Legal Offenders
(6) Older Workers

HIGHLIGHTS

- Presentation of employment strategies to the Senior Assistant Deputy Minister in March 1976.
- Broadened representation on local boards and increased participation of CMCs and other local agencies.
- Innovative CES/CMITP projects called "Project Youth" in Kamloops.
- Incorporation of the Central Island Community Development Corporation in Nanaimo.
- Presentation of work plans for 1977-78 to federal and provincial officials in the region.

- Contract signed with evaluators Edwin, Reid and Associates.
- Development of the Community Fisheries project prototype in Nanaimo.

PROVINCIAL ACTIVITY

The Federal-Provincial Work Group (FPWG), composed of representatives from the Departments of Labour and Human Resources on the provincial side and the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission on the federal side, continued its series of regular meetings throughout 1976. When needed, other government departments, such as Education and the Ministry of Fisheries, participate on the Work Group.

The provincial position on CES, in general, remained unclear throughout 1976, though in the latter quarter of the year there were indications that provincial interest was growing. This renewed interest could be attributed to several things; (1) the increasingly high unemployment rate in British Columbia; (2) the success of CES in both communities in dealing with particular target groups; (3) the enthusiasm of the new provincial CES Coordinator who began work in October 1976; and (4) the growing involvement of both federal and provincial officials at the community level. Further evidence of provincial cooperation is to be found in their support of a Work Activities Project which was developed in Kamloops.

In spite of these positive developments, it should be noted that provincial funds have, so far, been limited to those provided through the Ministry of Human Resources for a special liaison officer to work with employable people on social assistance in Nanaimo. In the coming year, with increased cooperation at the local level, it is expected that more project demands on provincial programs will be made, thus hopefully encouraging the province to rechannel existing resources in both communities.

COMMUNITY ACTIVITY

Kamloops

The KCES has been moving towards a sophisticated system of committees broken down by target group. These committees draw on relevant agency, private sector and target group representatives

who formulate project and mini-policy proposals in respect of their area of concern. As well, over the past year, a number of effective consultation mechanisms have been established to ensure coordination between agencies in the delivery of services to the disadvantaged.

New Board members represent a broader spectrum of interest. Particular emphasis has been given to involving the private sector and labour at the local level.

This year has also seen the increased involvement of the CMC in the Kamloops CES. CMC officials were actively involved in the 1977-1978 planning process which began with a 2-day workshop in mid-September.

The KCES sees itself working towards its own demise by ensuring that the mechanisms for consultation and coordination are fully legitimized through their effectiveness in the community.

A variety of projects, directed at the target groups, have been implemented over the past year. The most impressively coordinated projects have been those directed at youth unemployment problems. The storefront courses, devised by the staff at Caribou College and funded through CMTP, operate from an old house in downtown Kamloops. Directed at those young people who would find attending the college intimidating due to their previous negative experience in the school system, these courses have been attended by 90 individuals.

One of the most innovative projects emanating from CES has been Project Youth, currently funded through CMTP with a CESD adjunct. The project represents a highly flexible use of CMTP funds and effectively utilizes existing resources at the community level. The aim of the project is to provide highly disadvantaged youths with minimal social/life skills and rudimentary work experience. Intensive counselling (one trainer for three students) and instructor-supervised jobs with sympathetic employers are intended to impart a degree of confidence and motivation along with limited practical skills. Jobs are taken on a contract basis throughout the community and include such tasks as furniture refinishing, painting and janitorial work.

Some information has been extracted from 1976 data. Out of 16 participants, 38 p. cent are presently employed; 10 p. cent are

involved in institutional or trade courses; 19 p. cent are enrolled in a BTSD course; 19 p. cent are collecting unemployment insurance indicating some prior labour force attachment; and no information exists for 13 p. cent of the participants.

As well, the Kamloops Community Outreach project, jointly developed by the Special Programs Consultant and the KCES staff, was underway this year, utilizing CES funds but administered through Outreach. It is directed at the target groups of women, youth and the handicapped.

The Outreach project also deals with both on and off reserve Indians through the Kamloops Indian Band Placement officer who works primarily from the Reserve. The Kamloops Indian Band has a representative on the KCES. The overall strategy to deal with the employment problems of native people centres around the specialized job placement service mentioned above, as well as through small-scale economic development projects.

Special projects for the mentally and physically handicapped are currently being developed, though both the Outreach and storefront courses serve this group. Projects and activities will focus on specialized counselling and job placement needs, as well as on consultation with employers to break down barriers created through stereotyping and discrimination.

Increased emphasis was placed in the latter part of the year on the development of projects directed at the employment problems of women. It is expected that these projects will come to fruition in 1977-78. Daycare, provincial responsibility, could become a major issue. An education program and affirmative action programs are in the offing as well.

Nanaimo

In Nanaimo, over the past year, many significant developments and breakthroughs have taken place. The key activity which gave impetus to this process was the efforts made by the Nanaimo CE Advisory Board (NCEAB), its staff, and the FPWG, to put together a project based on the proposed amendment to the UIC legislation involving the developmental use of UIC funds. Up until that point, the Board had been developing projects on almost an ad hoc basis. Although the projects had been directed at the

unemployed, the Board had been reluctant to restrict its activities to the chronically unemployed.

The UIC developmental project led to contact with the federal Ministry of Fisheries who were, at that time, involved in a program development exercise regarding the salmon fisheries in British Columbia. Out of these consultations came the Community Fisheries Enhancement Project, currently funded by Canada Works, Fisheries and CES. The NCEAB staff was drawn upon by Fisheries to help in the development of other similar proposals directed at Indian reserves along the B.C. coast.

After this project development exercise, the federal CES coordinator, in the latter part of the year, became actively involved in a process of refining the Nanaimo strategy and devising a work plan for fiscal year 1977-78.

Specific target groups have been designated. These are:

- (a) Native Indians living on reserves classified by DINA as unemployed employables (approximately 90 people);
- (b) MHR unemployed employables receiving transfer payments for six months or more (approximately 450 people);
- (c) MHR single parents (approximately 466 people);
- (d) UIC recipients with insurable earnings of \$160/week or less or having a history of dependency on UIC (approximately 1,400 people); and
- (e) young people identified by school or MHR officials as potential chronic users of transfer payments.

Four committees have now been set up and are working efficiently to deal with the problems of the target groups. The committees are broken down into the following areas: job development, employability/supportive services, community participation, and education and skills development. The committees are composed of members of the NCEAB, other agency representatives, the private sector, relevant voluntary organizations and target group representatives. As an example of the effectiveness of the committee structure, the Community Participation Committee coordinated a joint effort by the CMC, NCEAB and Malaspina College to produce an Employment Resources Directory in January of 1977.

As mentioned earlier, the Community Fisheries Enhancement Project is the prototype for similar projects on the B.C. coast. With a staff of twenty, the project will operate year-round on various stream improvement projects. This labour pool will be coordinated and assisted by the Fisheries Service, which will draw up work plans and schedules.

The fisheries and related industries play an important role in Nanaimo in general. The Central Island Community Development Corporation, an organization which coalesced after a NCEAB-sponsored workshop of LIP participants early in 1976, has received a small grant from the Welfare Demonstration Program at Health and Welfare to develop their administrative structure and economic development plans for core funding in fiscal year 1977-78. These plans currently include a number of feasibility studies, an example of which is worm farming.

One of the major efforts of the NCEAB has been to improve the employability of the various target groups through continued contact with employers and agency officials to ensure that the target groups utilize existing programs such as CMTP, CMITP and the B.C. Ministry of Labour's Pre-Apprentice and Apprentice programs. As part of this effort, the Nanaimo Liaison project was developed.

As a result of an analysis undertaken by the NCEAB, it was observed that labour market constraints prevented the CMCs from dependency on the welfare system. In particular, employer demands for rapid service and "quality" referrals created a situation where chronic clients of the Ministry of Human Resources were under-served.

In order to correct this gap, a special liaison officer was engaged to provide placement/referral services for persons who were considered employable but had been dependent upon social assistance for six months or more. This position is paid for by the Ministry of Human Resources. The activities of the liaison officer include active client "marketing" and extensive follow-up to ensure retention.

MANITOBA

Rapid progress in negotiations with the Province in the very early stages of CES suggested that Manitoba might have been the first Province to enter into agreement on CES. Through the first half of 1976, there was some indication that the Manitoba Government would move towards the signing of an agreement. In June, for example, progress was demonstrated in reaching a tentative agreement on the CES target population (those persons convicted of an offence and who are either incarcerated or on probation), the composition of a CES Work Group and the nature of a draft general CES agreement for Manitoba. However, as a result of events within the Province concerning the implementation of serious measures to control government expenditures, further CES activity was suspended by late summer.

YUKON

Agreement in principle to proceed with CES in the Yukon was reached in May 1975. By the beginning of 1976, negotiations towards selection of target communities had broken down for a number of reasons:

- (a) the Yukon Manpower Needs Committee's priority community straddled the Yukon/B.C. Border and the B.C. Government chose to reject the territorial request that this community be considered part of a Yukon/CES endeavour on the basis that this move could possibly be construed as expansion of CES in B.C.
- (b) a change in Territorial Commissioners at that time disrupted the momentum of discussions; and
- (c) knowledge of the problems encountered in the N.W.T. engendered a reluctance on the part of senior Yukon officials to resume negotiations.

Taking into account the N.W.T. experience, the time-consuming nature of the early stages of the developmental phase in general, and also the lack of interest on the part of the Yukon Government, it was decided not to attempt to resume negotiations.

PART V

FUTURE DIRECTIONS

Although it will be some time before the final results of the various CES projects start to come in, we are beginning to see where CES might eventually lead in terms of policies, programs and coordinating mechanisms. Emerging at the present time is not just one model, but a number of models, depending on the characteristics of individual communities. The following broad categories can be identified:

- (1) *Urban Communities.* Our experience, to date, clearly suggests that CES finds ready application in urban areas such as Drummondville, Kamloops, Hamilton and Halifax. In such areas, the concept of coordination is relatively simple and inexpensive to implement because of the presence of government and community organizations. In most cases, there is also an established labour market and an industrial base which, to a greater or lesser degree, offers job openings for the target population. It is clear that, in these areas, a very great deal can be achieved through meaningful cooperation between government and community agencies to dismantle the employability barriers facing individuals in the target population, especially where good cooperation from the private sector can be obtained. Nevertheless, some problems can be identified:

- (i) The sheer multiplicity and fragmentation of government and community programs for people with special employability problems in urban areas creates major difficulties in optimizing the efficiency when health, family, legal, and other considerations are all part of the employability question.
- (ii) One gap that is emerging in the range of government programs to this end concerns the availability of work opportunities, along the lines of protected industries for the handicapped, to enable people to practise work skills and acquire work habits so that they become fully competitive in the open labour market. These are, to some degree, met by the LEAP program. The proposed social services legislation of National Health and Welfare is also very significant in this regard. It proposes to continue provision for sharing in costs of alterations and modifications to existing work places so as to enable

the employment of the handicapped. It will also be establishing a special fund to enable it to share with the provinces in the capital costs of rehabilitation facilities up to a specified limit in an effort to promote more innovative kinds of workshops.

- (iii) The need for some kind of ongoing form of employment subsidy is also becoming increasingly obvious with respect to providing continuing employment for people whose handicaps (social, physical, or mental) inhibit their ever participating competitively in the open labour market.
- (2) *Rural Communities.* Our biggest problems, so far, have been in rural communities with chronic structural unemployment. The ideal example is Guysborough, Nova Scotia. As mentioned in Part 3, the overriding need in such communities is the development of permanent, all-year-round jobs. Over the years, an array of government programs has been developed to promote economic development in those communities. Quite frequently, however, little benefit has derived to them because of constraints in program criteria, especially requirements for personal equity. Recent initiatives, aimed at small business development by DREE and Industry, Trade & Commerce, could do much to address these program constraints. However, our experience in CES suggests the need for new kinds of program support for community-based economic development initiatives which would enable the communities themselves to develop their employment potential through the stimulation of indigenous industries and local enterprises. The residents of these areas see considerable potential for small-scale economic growth based upon a technology which is compatible with both the local resources and documented socio-economic needs. This would result in the creation of an employment environment which would preserve both the viability and vitality of existence in these regions. It is argued that these features cannot currently be realized through the emphasis of existing economic development programs on larger scale ventures, mainly in the manufacturing field, through direct assistance. Vehicles, such as community development corporations, could be funded to

exploit the potential for employment growth through small-scale ventures that presently cannot benefit from existing programs. Any such community economic development program would, of course, complement and not replace existing regional and industrial development programs, or modifications thereto.

- (3) *Expanding Communities.* The CES approach holds some very exciting possibilities for those smaller communities where large-scale economic development is imminent. One such place is Geraldton in Northwestern Ontario. It is part of the Kimberly-Clark impact area, and was designated as a CES community for precisely that reason. Others include the expansion of Eldorado's operations in Northern Saskatchewan and the proposed MacKenzie Valley Pipeline development. Historically in such places, the track-record, in terms of the hiring of local people in these developments, has not been at all impressive, largely due to the absence of good manpower planning between the employer, governments and the communities. The end result for the local labour market has tended to be excessive reliance on labour imported from other parts of Canada or from overseas, and little positive impact on unemployment among the target population, including, in many instances, substantial numbers of native people. The CES approach makes eminently good sense in such communities, given the lead time for coordinated manpower planning that surrounds major industrial developments, be they natural resource projects, such as pulp mills or mines, or "foot-loose" industries attracted by industrial incentives programs. The objective of CES can, as noted in respect of urban communities, be so much more easily achieved where jobs go to members of the CES target population. In many of these expanding communities, community involvement in the planning process, through CES, could do much to overcome public concern about the impact of major new developments on the communities, and, at the same time, bring about a smooth adjustment in the local labour market.
- (4) Perhaps the major impact of CES in the long-term will be on our approach to planning for human resource development at

the community level. The developmental phase, so far, has shown that communities want and are able to share with governments the responsibility for devising and implementing solutions to the needs of the target population. As a result of the CES developmental phase, one can foresee a fundamental change in the total government response to dealing with local employment needs which is based on a growing recognition of the potential for a mature and responsible partnership arrangement in planning, as opposed to having governments trying to plan independently of communities.

- (5) Continuing pressures to expand the number of CES communities and to extend the developmental phase have been discussed in an earlier section of this report. These subjects will likely be discussed by the senior governments during 1977/78. In the meantime, an increased emphasis will be placed on the evaluation of current and planned activities.

planification du développement des ressources humaines dans les collectivités. Jusqu'à maintenant la phase de mise au point a montré que les collectivités désirent et peuvent partager, avec les autorités compétentes, la responsabilité de trouver et d'appliquer des solutions aux problèmes de la population cible. Lorsque la phase de mise au point aura pris fin, on peut prévoir un changement fondamental d'attitude de la part des autorités, face aux besoins locaux en matière d'emploi; on reconnaît en effet de plus en plus qu'il est possible d'en arriver à un partage réfléchi et responsable des compétences au niveau de la planification, et que le temps est révolu où les gouvernements tentaient de planifier sans consulter les collectivités.

(5) Nous avons mentionné précédemment les pressions qui s'exercent pour augmenter le nombre de collectivités visées par la SEC et pour prolonger la phase de mise au point. Ces questions seront vraisemblablement discutées aux échelons supérieurs des gouvernements au cours de 1977-1978. Entretemps, nous consacrerons davantage d'efforts à l'évaluation des activités en cours ou prévues.

L'intermédiaire de projets de moindre envergure qui, à l'heure actuelle, ne peuvent se préparer des programmes établis. Il va sans dire que tout projet de ce genre devrait s'intégrer et non se substituer aux programmes d'expansion régionale et industrielle qui existent déjà.

(3) *Collectivités en expansion.* La SEC présente des possibilités extraordinaires pour les petites collectivités où une expansion industrielle d'envergure est imminente. C'est le cas de Geraldton (nord-ouest de l'Ontario), située dans le secteur d'activités de la Kimberly-Clark et qui, précisément pour cette raison, a été choisie comme collectivité cible de la SEC. Signations encore l'expansion des activités d'El dorado dans le nord de la Saskatchewan, ainsi que le projet d'aménagement de l'oléoduc de la vallée du Mackenzie. Jusqu'à présent, l'embauche de travailleurs locaux dans les nouvelles industries en voie d'expansion n'a pas été très active et ce, en raison surtout de l'absence de planification concertée des besoins en main-d'œuvre entre l'employeur, les gouvernements et les collectivités. Par conséquent, le marché du travail local dépend exagérément, en règle générale, de la main-d'œuvre venue d'autres régions du Canada ou de l'étranger, et très peu de changements ont été apportés pour favoriser l'emploi de la population cible composée dans bien des cas d'un grand nombre de collectivités, car une période de planification concertée de ces collectivités, La SEC semble tout à fait indiquée dans ces main-d'œuvre précède toujours les aménagements industriels d'importance, qu'il s'agisse d'industries d'exploitation des ressources naturelles, comme les usines de pâtes et papiers ou les mines, ou d'industries «mobiles» attirées par les programmes de promotion industrielle. Tout comme dans les collectivités urbaines, les objectifs de la SEC peuvent être réalisés beaucoup plus facilement la ou les emplois existent ou vont être créés; il suffit alors d'assurer le plus grand nombre possible d'emplois aux membres de la population cible de la SEC. Dans bon nombre de ces collectivités en expansion, le fait que leurs membres participent au processus de planification permet de rassurer la population quant aux conséquences d'une éventuelle expansion et, en même temps, d'intégrer sans heurt au marché du travail les emplois ainsi créés.

(4) A long terme, il est probable que les répercussions les plus importantes de la SEC se feront sentir sur nos méthodes de

Les résultats définitifs des divers projets de la SEC ne seront pas connus avant un certain temps; toutefois, il est déjà possible de distinguer l'orientation éventuelle de la SEC quant aux politiques, aux programmes et aux mécanismes de coordination. À l'heure actuelle, on peut discerner non pas un seul modèle mais plutôt une série de modèles, suivant les caractéristiques de chacune des collectivités dont voici les grandes catégories:

(1) *Collectivités urbaines*. L'expérience actuelle démontre clairement que la SEC s'applique bien dans des secteurs urbains comme Drummondville, Kamiloup, Kamihion et Halifax. Dans ces secteurs, il est relativement facile et peu coûteux de mettre en œuvre des mécanismes de coordination car des organismes

gouvernementaux et communautaires sont déjà en place. Dans la plupart des cas, il existe aussi un marché du travail et des industries locales qui, dans une certaine mesure, offrent des débouchés à la population cible. Il est clair que, dans ces secteurs, de grandes réalisations sont possibles grâce à une collaboration étroite entre les organismes gouvernementaux et communautaires pour lever les obstacles à l'emploi que doit surmonter la population cible; cet objectif sera d'autant plus facilement atteint que l'on réussira à susciter la participation du secteur privé. Néanmoins, certains problèmes persistent:

(i) La diversité et le morcellement des programmes gouvernementaux et communautaires axés sur les travailleurs urbains aux prises avec des problèmes d'employabilité particuliers entrave l'efficacité de ces programmes, notamment lorsque des problèmes de santé, de famille, d'ordre juridique ou autre entrent en ligne de compte.

(ii) À cet égard, l'une des lacunes des programmes gouvernementaux est l'absence de débouchés analogues aux ateliers protégés pour les handicapés, qui permettraient aux intéressés d'exercer leurs compétences professionnelles et d'acquérir de l'expérience jusqu'à ce qu'ils puissent soutenir la concurrence sur le marché du travail régulier. Dans une certaine mesure, le PACE répond à ce besoin; le projet de loi sur les services sociaux proposés par Santé et Bien-être social Canada prévoit également des dispositions importantes à cet égard. Il

propose notamment le maintien de la formule du partage des coûts de réparation et de transformation des lieux de travail pour

favoriser l'emploi des handicapés. Il prévoit en outre la création d'une caisse spéciale qui permettrait de partager avec les provinces le coût des installations de réadaptation (jusqu'à concurrence d'un montant déterminé), afin de promouvoir des formules d'atelier plus originales.

(iii) La nécessité d'une formule permanente de subvention à l'emploi devient de plus en plus évidente si l'on veut fournir du travail permanent aux handicapés (sociaux, physiques ou mentaux) qui ne peuvent soutenir la concurrence sur le marché du travail régulier.

(2) *Collectivités rurales*. Jusqu'à maintenant, les problèmes les plus sérieux se sont posés dans les collectivités rurales en butte au chômage structurel chronique (Gyssborough en Nouvelle-Écosse est un exemple patent). Comme il a été dit à la partie 3, ces collectivités auraient surtout besoin de nouveaux emplois permanents. Au fil des années, de nombreux programmes gouvernementaux ont été élaborés pour favoriser l'essor économique des collectivités. Toutefois, peu d'entre elles ont pu en profiter vraiment en raison des restrictions inhérentes aux critères de programmes, en particulier pour ce qui concerne l'avoir propre. Le MEER et le ministère de l'Industrie et du Commerce ont pris récemment des initiatives axées sur l'essor des petites entreprises qui devraient permettre dans une large mesure d'atténuer ces restrictions. Toutefois, l'expérience acquise dans le cadre de la SEC nous porte à croire qu'il faut de nouveaux programmes pour étayer les initiatives d'expansion économique axées sur la collectivité, qui lui permettraient d'accroître son potentiel d'emploi en stimulant les entreprises et les secteurs d'activité locaux. Les résidents estiment que la croissance économique sur une petite échelle, fondée sur une technologie adaptée aux ressources locales et sur des besoins socio-économiques bien définis, présente beaucoup de possibilités. Cette croissance entraînerait la création d'un milieu d'emploi qui préserverait la viabilité et le dynamisme de ces régions. D'aucuns font valoir qu'on ne saurait actuellement obtenir ces résultats en favorisant davantage les projets de grande envergure, dans le cadre des programmes actuels d'expansion économique, au moyen d'une aide directe, surtout dans le secteur de la fabrication. Des sociétés de développement communautaire pourraient être subventionnées pour exploiter le potentiel de croissance de l'emploi par

financière 1977-78. Ces plans comportent actuellement plusieurs études de faisabilité dont une se rapporte à la culture des vers de terre.

Le CNEAP a consacré une grande partie de ses efforts à améliorer l'employabilité des divers groupes-cibles, par des contacts constants avec les employeurs et les dirigeants des agences, pour s'assurer que les groupes-cibles utilisent les services des programmes existants, tels que le PFCMI, le PFCMI et le programme de pré-apprentissage et d'apprentissage du ministère du Travail. Le projet de liaison de Manaitoba fait partie de ses efforts. Il ressort de l'analyse à laquelle s'est livré le conseil de la SEC de Nanaimo que les contractualités du marché du travail empêchent les CMC de fournir des services efficaces aux personnes qui relèvent de façon chronique ou répétée de l'assurance sociale. Le fait que les employeurs exigent un service rapide et l'envoi de candidats de «qualité» défavorise nettement les clients habituels du ministère des Ressources humaines sur le plan des services.

Dans le but de corriger cette situation, un agent de liaison spécial, engagé pour dispenser des services de placement et d'orientation vers un emploi aux personnes considérées comme employables mais qui relèvent de l'assurance sociale depuis 6 mois ou plus. Le ministère des Ressources humaines paie le salaire de cet agent dont les activités comprennent la «mise en marche» intensive des clients et un service assidu après placement destiné à s'assurer que l'employé garde son emploi.

L'évolution rapide des négociations entreprises avec le Manaitoba au tout début de la S.E.C. laissait pressager que cette province serait la première à conclure un accord relativement à la S.E.C. Tout au long du premier semestre de 1976, certains éléments ont été réalisés en ce sens qu'une entente provisoire a été conclue relativement à la population visée par la S.E.C. (les personnes coupables de délits et qui sont soit en prison ou en liberté surveillée), la composition d'un groupe de travail de la S.E.C. et l'essence d'un projet général d'entente pour le Manaitoba. La S.E.C. a cependant cessé toute activité à la fin de l'été par suite des mesures rigoureuses de contrôle des dépenses publiques adoptées par le gouvernement.

YUKON

Une entente de principe a été conclue en mai 1975 pour la mise en branle de la S.E.C. au Yukon. Au début de 1976, les négociations pour le choix des collectivités visées se sont rompues pour un certain nombre de raisons:

- Étant donné que la collectivité privilégiée par le Comité des besoins en main-d'œuvre du Yukon chevauchait la frontière du Yukon et de la Colombie-Britannique, le gouvernement de cette dernière province a décidé de rejeter la demande territoriale voulant que cette collectivité soit considérée comme un élément du projet de la S.E.C. du Yukon sous prétexte que ce geste pourrait être interprété comme une expansion de la S.E.C. en Colombie-Britannique.
- Le départ et le remplacement de certains commissaires territoriaux a brisé le rythme des discussions; et
- Connaissant les difficultés auxquelles ont dû faire face les représentants des Territoires du Nord-Ouest, les hauts fonctionnaires du Yukon ont été réticents à reprendre les négociations.

En raison des difficultés rencontrées dans les Territoires du Nord-Ouest, des lenteurs de la phase initiale en général et du manque d'intérêt du gouvernement du Yukon, nous avons décidé d'abandonner toute tentative en vue de reprendre les négociations.

Un effort supplémentaire a été fourni au cours du dernier trimestre pour mettre au point des projets qui s'occupent des problèmes rencontrés par les femmes sur le plan de l'emploi. On s'attend à voir ces projets porter des fruits en 1977-78. Le problème des garderies, qui relève de la compétence provinciale, pourrait bien devenir crucial. Un programme d'éducation et des programmes d'actions en vue de permettre aux femmes de s'affirmer sont également en voie d'élaboration.

Nanaimo

Plusieurs faits nouveaux se sont produits à Nanaimo l'année dernière; le progrès réalisé est notoire. L'impulsion donnée au processus est attribuable aux efforts du NCEAB, de son personnel et du GTFP pour mettre au point un projet fondé sur l'amendement que l'on se propose d'apporter à la loi sur l'assurance-chômage touchant l'utilisation du fonds de cette dernière pour le développement. Jusqu'à présent, le conseil avait pratiquement mis tous ses projets au point en fonction de chaque cas. Bien que ces projets visent les chômeurs, le conseil répugnait à ne s'occuper que des chômeurs chroniques.

Le projet de développement dans lequel intervient l'assurance-chômage a entraîné des contacts avec le ministère fédéral des pêcheries qui, à cette époque, s'occupait d'un programme relatif aux pêcheries au saumon en Colombie-Britannique. Le Community Fisheries Enhancement Project, financé aujourd'hui par le ministère fédéral du Travail, les pêcheries et le SEC résultent de ces consultations. Le ministère des Pêcheries fit appel au personnel de NCEAB pour aider d'autres entreprises similaires dans les réserves indiennes sur le littoral de la Colombie-Britannique, à se développer.

Cela fait, le coordonnateur fédéral de la SEC commença vers la fin de l'année à s'occuper activement d'un processus visant à redéfinir la stratégie de Nanaimo et à dresser un plan de travail pour l'année financière 1977-78.

a) les indices auxiliaires vivant dans les réserves et que AINC classe parmi les chômeurs employables (10 personnes environ);

Des groupes-cibles furent désignés. Ce sont:

- b) les chômeurs employables MRH recevant des paiements de transfert depuis 6 mois ou plus (450 personnes environ);
- c) les monoparents MRH (466 personnes environ);
- d) les bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage dont les gains assurables sont de \$160 par semaine ou moins ou ayant déjà relevé de l'assurance-chômage (1,400 personnes environ) et
- e) jeunes considérés par l'école ou les fonctionnaires comme des utilisateurs chroniques des paiements de transfert.

Quatre comités ont été mis sur pied et se sont attaqués aux problèmes des groupes-cibles. Les comités se subdivisent en sous-comités chargés des secteurs suivants: création d'emplois, employabilité et services de soutien, participation communautaire, éducation et perfectionnement professionnel. Les comités comprennent des membres du NCEAB, des représentants d'autres agences, du secteur privé, des organisations de bénévoles et du comité de participation communautaire a coordonné les efforts entrepris en janvier 1977 par le CMC, le NCEAB et le Collège Malaspina, pour l'élaboration commune d'un annuaire des ressources en matière d'emploi.

Comme il a été dit plus haut, le projet communautaire de promotion des pêcheries est le prototype d'autres projets du même genre sur le littoral de la Colombie-Britannique. Doté d'un personnel de 20 personnes, il fonctionne toute l'année et sera chargé d'effectuer des travaux d'amélioration à divers cours d'eau. La coordination de ce réservoir de main-d'œuvre sera assurée avec calendriers.

Les pêcheries et les industries connexes jouent un rôle important à Nanaimo. La Central Island Community Development Corporation, un organisme qui a fusionné avec un atelier PIL, parrainé par le NCEAB, au début de 1976, a reçu une petite subvention au titre du programme de démonstration du Bien-être social de S. & B.S., pour lui permettre de s'agrandir sur le plan administratif et de développer des plans économiques en ce qui concerne les subventions essentielles nécessaires au cours de l'année

ACTIVITÉS SUR LE PLAN COMMUNAUTAIRE

Kamloops

La SECK s'est orientée vers un système sophistiqué de comités, eux-mêmes subdivisés en groupes-cibles. Ces comités se servent des représentants des agences pertinentes, du secteur privé et des groupes-cibles qui fournissent des propositions de projets et de mini-politiques dans les domaines qui les préoccupent. Par ailleurs, plusieurs excellents mécanismes de consultation ont été établis l'année dernière afin d'assurer une coordination entre les agences et dispenser des services aux délégués.

Les membres du nouveau conseil représentent un éventail plus large d'intérêts. On a tout particulièrement mis l'accent sur la participation du secteur privé et des organisations syndicales au niveau local.

Cette année on a vu également une participation plus grande des CMC au programme SEC à Kamloops. Les fonctionnaires du CMC ont participé activement au processus de planification pour l'année 1977-78 qui a débuté à la mi-septembre par un atelier de 2 jours.

La SECK estime que ce légittimisant tout à fait les mécanismes de consultation et de coordination au niveau communautaire, elle est appelée elle-même progressivement à disparaître.

Plusieurs projets s'adressant aux groupes-cibles ont été mis en œuvre l'année dernière. Ceux dont la coordination est la plus remarquable parmi ces projets sont ceux qui s'attachent à résoudre les problèmes des jeunes chômeurs. Les cours populaires, mis au point par les dirigeants du Collège Caribou et subventionnés par le Centre-ville de Kamloops. Ces cours qui s'adressent aux jeunes qu'une expérience antérieure malheureuse dans le système scolaire a détournés du collège, ont été suivis par 90 personnes.

L'un des projets les plus innovateurs qui soient sortis du SEC est le projet «Jeunes», financé par le CMITP avec une aide du SECD. Il utilise de façon très souple les fonds du PFMIC et fait appel rationnellement aux ressources existantes au niveau communautaire. Son but est d'inclure aux jeunes qui sont très

défavorisés un minimum de connaissance de bases et le savoir faire nécessaire, dans la vie de tous les jours parallèlement à une expérience rudimentaire en matière de travail. On veut, grâce à des conseils intensifs (il y a un moniteur pour 3 élèves) et en les mettant au travail sous la supervision d'un instructeur chez les employeurs professionnels, leur donner confiance et une certaine motivation en plus de leur apprendre un métier. Les emplois dans la collectivité font l'objet de contrats. Parmi eux, citons le repolissage des meubles, la peinture et le travail de concierge.

Les données relatives à 1976 ont permis de tirer quelques conclusions du programme. Des 16 participants, 38% sont actuellement employés, 10% suivent des cours dans une institution d'enseignement ou une école de métier, 19% se sont inscrits à un cours CPFP, 19% touchent des allocations de chômage, ce qui indique qu'ils ont fait partie pendant quelque temps de la main-d'œuvre active; on ne dispose d'aucun renseignement sur 13% des participants.

Par ailleurs, cette année le projet communautaire «Extension» de Kamloops, réalisé conjointement par l'expert-conseil spécial des programmes et le personnel de la SECK est mis en œuvre grâce à programmes et le personnel de la SEC mais son administration relève du programme «Extension». Il s'adresse aux groupes-cibles des femmes, des jeunes et des handicapés.

Le projet «Extension» s'occupe aussi des Indiens, tant des réserves que des autres, par l'intermédiaire de l'agent de placement des bandes, qui travaille surtout dans la réserve. La Bande des Indiens de Kamloops a un représentant au comité SECK. La stratégie globale mise au point pour résoudre les problèmes d'emploi des autochtones est centrée sur les services de placement spécialisés mentionnés ci-dessus, ainsi que sur les projets de développement économique à petite échelle.

En ce moment, on met au point des projets spéciaux visant les handicapés mentaux et physiques, bien qu'«Extension» et les cours populaires s'intéressent déjà à ce groupe. Les projets et activités seront orientés vers les besoins spécialisés en matière de conseils et de placement, ainsi que sur la consultation avec les employeurs afin de faire tomber les barrières élevées par les préjugés et la discrimination.

Ministre provincial	L'honorable Louis A. Williams,	compétent:	ministre du Travail
Durée de l'accord:	janvier 1975—31 mars 1978		
Collectivités choisies:	a) Nanaïmo	b) Kamloops	a) Nanaïmo:
	(1) Familles monoparentales	(1) Autochtones	(1) Familles monoparentales
	(2) Autochtones	(2) Autochtones	(2) Autochtones
	(3) Bénéficiaires de prestations d'assistance sociale sans travail	b) Kamloops:	
		(1) Autochtones	(1) Autochtones
		(2) Jeunes	(2) Jeunes
		(3) Femmes	(3) Femmes
		(4) Handicapés physiques	(4) Handicapés physiques
		(5) Délinquants	(5) Délinquants
		(6) Travailleurs âgés	(6) Travailleurs âgés
FAITS SAILLANTS			
—En mars 1976, présentation des stratégies de l'emploi au			
—Représentation plus large au sein du comité local et participation			
accrue des CMC et autres agences locales;			
—Projet innovateur SEC/FMIC intitulé «Projet Jeunesse» à			
Kamloops;			
—Constitution en société de la Central Island Community			
Development Corporation à Nanaïmo;			
—Présentation aux fonctionnaires fédéraux et provinciaux des plans			
de travail pour 1977-78;			
—Contrat passé avec la firme Edwin, Reid & Associates pour			
l'évaluation;			
—Mise en œuvre d'un prototype de projet de pêcheerie commerciale			
à Nanaïmo.			
ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL			
Le groupe de travail fédéral-provincial, composé de			
représentants des ministères du Travail et des Ressources humaines,			
Main-d'œuvre et de la Commission d'assurance-chômage, du côté			
fédéral, a continué à se réunir régulièrement pendant toute l'année			
1976. Quand la nécessité s'en fait sentir, d'autres ministères tels le			
ministère de l'Éducation et le ministère des Pêcheries, se font			
représenter aux réunions.			
La position du gouvernement provincial sur la SEC est, en			
général, restée imprécise pendant toute l'année 1976, encore que au			
cours du dernier trimestre, certains signes ait semblé indiquer un			
intérêt plus grand de la part de cette province. Ce regain d'intérêt			
peut être attribué à plusieurs causes: (1) le taux de chômage qui			
augmente constamment en Colombie-Britannique; (2) le succès de			
la SEC dans les deux collectivités en ce qui concerne ses			
transactions avec divers groupes-cibles; (3) l'enthousiasme du			
nouveau coordonnateur provincial de la SEC qui a commencé son			
travail en octobre 1976; enfin (4) la participation croissante des			
fonctionnaires, tant au niveau fédéral que provincial, aux activités			
communautaires. Autre signe de la coopération provinciale: l'appui			
accordé par la province à un projet d'activités en rapport avec le			
travail mis à l'œuvre à Kamloops.			
En dépit de ces aspects positifs, il est à noter que jusqu'ici les			
fonds alloués par le gouvernement provincial se limitent à ceux que			
le ministère des Ressources humaines octroie pour payer le salaire			
d'un agent de liaison spécial chargé de s'occuper à Nanaïmo des			
assistés sociaux employables. Il est probable que l'an prochain, si la			
coopération continue à s'améliorer, on recouvrira davantage aux			
programmes provinciaux pour subventionner des projets, ce qui			
encouragera la province à réorienter les ressources existantes dans			
les deux collectivités.			

la collectivité avait besoin, outre que ces réalisations serviraient d'une certaine façon de modèle à la planification à grande échelle de la stratégie.

Les deux projets ont bénéficié de l'appui actif des Conseils locaux et du GTNO; ce dernier est intervenu à raison de 15% dans la subvention totale du projet au Lac La Martre.

À la fin de janvier 1977, la décision de poursuivre le programme SEC dans les collectivités restantes de Yellowknife (Lot 500), Detah et Rae-Edzo, fut confirmée au cours d'une réunion entre les fonctionnaires fédéraux et ceux du GTNO. Lors de cette réunion, les conseillers exprimèrent le désir de se retirer entièrement du programme. En février, M. Stuart Hodgson, commissaire du GTNO, par une lettre, en informa officiellement le ministre.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Toutes les collectivités désignées du projet ont reçu des subventions pour couvrir les dépenses des organisations locales nécessaires à la mise en œuvre du programme SEC. Dans trois cas elles n'ont pas été utilisées du tout, dans deux cas, elles l'ont été partiellement et dans les cas restants, elles ont largement servi à défrayer l'engagement d'un coordonnateur local de la SEC.

En août 1976, sur recommandation du comité exécutif des besoins en main-d'œuvre, on décida de commun accord qu'à l'avenir les fonds seraient administrés par les conseils de hameaux et de localités. Le plupart des collectivités désignées avaient à ce moment déjà adopté cette pratique.

Au niveau des collectivités, le programme SEC a été la source de beaucoup de débâcles et de confusion. L'état de la source s'est révélée, en l'absence de soutien administratif et de conseils techniques, une entreprise de valeur douteuse que n'a pas aidée l'idée, très répandue dans le Nord, qu'il ne s'agissait que de créer des emplois à court terme.

Les activités relatives au programme SEC ont été assez réduites au cours de l'année écoulée. Deux projets, l'un au Lac La Martre et l'autre à Rae-Edzo, ont porté leur effort principal sur la rénovation de maisons en rondins destinées à loger des entreprises commerciales locales. Il s'agissait dans le premier cas d'un petit hôtel, d'un café et de boutiques artisanales; dans l'autre d'un atelier de réparation de petits moteurs et d'un atelier pour le travail du bois. Le premier projet a bénéficié de l'aide du programme P.I.L. On a pensé que ce faisant on procurerait aux résidents de l'endroit des emplois d'hiver, dont quelques-uns permanents et des services dont

TERritoires du Nord-Ouest

Fonctionnaire responsable:	Stuart Hodgson, commissaire, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Durée de l'entente:	Résiliee en février 1977 par le GTNO
Collectivités choisies:	a) <i>Littoral arctique central</i> <ul style="list-style-type: none"> — Baie Pelly — Spence Bay — Gjoa Haven — Cambridge Bay b) <i>Littoral nord, Grand Lac des Esclaves</i> <ul style="list-style-type: none"> — Yellowknife (Lot 500) — Detah — Rae-Edzo — Lac La Martre — Laas Rac

Population cible:

- (1) Inuit
- (2) Indiens Dogribs

FAITS SAILLANTS

—Des fonds d'administration variant entre \$8,000 et \$11,000 sont alloués aux conseils des hamaux et des localités aux fins du programme SEC. Seules trois collectivités sur la rive Nord du Grand Lac des Esclaves font l'objet d'activités liées à ce programme.

—En juin 1976, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, dans une lettre adressée au M. & I. fait part officiellement à celui-ci de ses préoccupations au sujet du programme.

Le comité des besoins en main-d'œuvre, le groupe chargé de formuler la politique en rapport avec le programme SEC dans les Territoires du N.-O. n'a réussi, au cours de l'année écoulée, qu'à régler de façon marginale les problèmes posés par ce programme. Une tentative en vue de restructurer ce comité en août 1976 n'a pas modifié grand-chose à la situation.

Le groupe de travail fédéral-territorial, de son côté, n'a pas assumé un rôle de direction clair ou constant en ce qui concerne le programme. En juillet 1976, il était encore en pleine réorganisation et essayait de définir ses rapports avec le comité des besoins en main-d'œuvre et les collectivités.

En juin, le GTNO fit connaître officiellement à M. & I. ses griefs au sujet du programme. Il s'agissait surtout de la nature de l'association prévue et du fait que le gouvernement fédéral agissait souvent unilatéralement dans toutes les initiatives au niveau communautaire. Plusieurs questions ressortissant à l'administration du programme en général étaient aussi soulevées. Un dialogue s'établit alors entre les fonctionnaires de M. & I. et le GTNO, dialogue qui aboutit en novembre à la décision de limiter les activités entreprises dans le Nord dans le cadre du programme à trois collectivités.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN TERRITORIAL

—En novembre 1976, il est décidé de commun accord qu'à l'avenir, les activités, dans le cadre du programme SEC, se limiteront aux collectivités de Yellowknife (Lot 500), de Detah et de Rae-Edzo, à l'exclusion du littoral Arctique central et des Laas Rae et La Martre.

—En février 1977, le GTNO fait part à M. & I. de sa décision de se retirer du programme.

Un plan de restrictions englobant les collectivités de Spence, Pelly et Cambridge Bay, Gjoa Haven, Rae Laas et le Lac La Martre fut élaboré en commun et mis en œuvre avec succès pendant les mois de décembre 1976 et janvier 1977. Tous les engagements pris envers les collectivités dans le cadre du programme SEC furent honorés et les collectivités en question reçurent l'assurance que tous les services fédéraux et territoriaux en matière de programme qui, normalement, incomberait à l'un ou à l'autre de ces paliers de gouvernement, continueraient à leur être dispensés.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Aux termes de l'accord initial conclu avec la province, les collectivités de Fort Chipewyan, Fort McMurray, Janvier et Lac La Biche, ainsi que Calgary-sud, ont été désignées pour faire partie du programme CES en Alberta. Jusqu'à présent, les activités se sont limitées à la région du Lac La Biche.

En mai 1976, le Conseil de développement économique régional du Lac La Biche présentait une proposition préliminaire en ce qui concerne la stratégie d'emploi communautaire dans sa région. Cette première ébauche recevait le feu vert lors d'une réunion du GTFP, et la prolongation du contrat passé avec la collectivité du Lac La Biche en vue d'achever le travail était accordée.

En septembre, la stratégie d'emploi communautaire était soumise, sous sa forme définitive, aux ministres fédéral et provincial ainsi qu'au GTFP. Ce dernier mettait la dernière main aux recommandations en décembre 1976. A ce moment, le gouvernement de l'Alberta a déclaré que les recommandations du GTFP ne seraient pas étudiées par le CBM mais bien par le comité de la main-d'œuvre de l'Alberta.

Entre décembre et la fin de janvier, M. & I. s'efforça d'obtenir l'appui d'AIN et de MBEER pour sa stratégie. Ces efforts furent couronnés de succès. Par ailleurs, le sous-ministre (Main-d'œuvre) de M. & I. étudia et appuya les recommandations au sujet de la stratégie pour le Lac La Biche. Le 17 février 1977, le directeur de Main-d'œuvre d'Alberta indiquait, dans une lettre adressée au sous-ministre du ministère de l'éducation supérieure et de la main-d'œuvre, que la stratégie était approuvée par M. & I., MBEER et AIN. Le comité de la main-d'œuvre d'Alberta se réunit à la fin de février. La décision de réexaminer la proposition pour le Lac La Biche fut ajournée au cours de cette séance et l'on demanda de procéder à la révision totale du concept SEC en Alberta. Le gouvernement provincial établi, et signe avec la communauté, un contrat prévoyant la fourniture au Conseil de développement économique régional du Lac La Biche des fonds nécessaires pour appliquer la stratégie de l'emploi communautaire préconisées, à titre de prolongation du programme de développement communautaire de l'Alberta.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Il y aurait lieu de s'entendre sur un certain nombre de problèmes avant de pouvoir appliquer pleinement la stratégie d'emploi communautaire en Alberta. Ce sont: 1) le rôle du GTFP, 2) la position du gouvernement provincial sur les éléments précis de la stratégie proposée par le Conseil de développement économique régional et 3) le mécanisme de financement mixte destiné à la stratégie en question.

Le Conseil de développement économique régional du Lac La Biche a conclu une série d'accords avec M. & I. en vue de mettre au point une stratégie d'emploi communautaire. La stratégie qui en est résultée est inextricablement liée au plan de développement économique régional de la région élaboré par le conseil en 1975. Certaines des mesures de développement économique qui ont été proposées sont financées actuellement par le gouvernement d'Alberta, dans certains cas par le biais d'un accord prévoyant le partage des frais, conclu avec MBEER.

Le document SEC met l'accent sur les moyens d'améliorer et de coordonner les divers programmes et services dispensés au niveau communautaire. Il propose aussi la création d'emplois ou de nouveaux programmes et de nouveaux services liés à l'emploi lorsque ceux-ci sont clairement nécessaires. L'idée fondamentale est que le gouvernement doit se rendre compte qu'il est inutile de créer des emplois sans les assortir de programmes permettant aux résidents d'améliorer leur savoir-faire en général et leur aptitude à exercer un métier. Depuis la présentation, en septembre, de la stratégie, le Conseil de développement économique régional a gardé à son service un chercheur chargé d'élaborer d'avantage le profil de la communauté visée.

ALBERTA

Ministre provincial
compétent:
L'honorable D^r A. E. Hohol,
ministre de l'éducation supérieure et de
la main-d'œuvre
février 1975—31 mars 1978

Durée de l'accord:
a) *Nord-est de l'Alberta*

— Fort Chipewyan

— Fort McMurray

— Janvier

— Lac La Biche

b) *Calgary-Sud*

a) *Nord-est de l'Alberta*

Chômeurs employables relevant de
l'assistance sociale et chômeurs
saisonniers;

b) *Calgary-Sud:*

(1) Monoparents

(2) Handicapés physiques

(3) Autochtones

FAITS SAILLANTS

- En janvier 1976, contrat passé avec le Conseil de développement économique régional du Lac La Biche pour l'élaboration d'une stratégie;
- Première ébauche de la stratégie d'emploi communautaire présentée au CTFP en mai 1976;
- Projet définitif soumis aux ministres fédéral et provincial en septembre 1976;
- Le gouvernement fédéral (M. & L., MEBR et AIN) ratifie la proposition en février 1977;
- Le comité provincial de la main-d'œuvre propose une autre orientation sous forme d'un programme de développement communautaire pour le Lac La Biche.

reconnue pour encourager les divers ministères de tête à examiner dans une perspective plus large les problèmes d'emploi locaux de leur collectivité et, une fois ceux-ci reconnus, à établir, de concert avec les secteurs pertinents, des plans pour venir à bout de ces problèmes.

Une stratégie définitive était mise au point à la fin de mars 1977. Elle sera vraisemblablement approuvée en mai.

EVALUATION

En mars 1977, on a engagé un expert-conseil à cette fin. Celui-ci met au point un plan global d'évaluation.

fédéral par le truchement du CMC local et de fonctionnaires désignés du ministère des Services sociaux.

La seconde région est celle de Regina où un consortium d'employeurs a été créé. Parmi les membres de ce consortium figurent M. & I., les ministères provinciaux des Services sociaux et des Finances, ainsi que l'*Interprovincial Steel and Pipe Co. Ltd.* La formule du «consortium» exigeait une très bonne coordination des programmes, des services et des employeurs potentiels, dans un effort concerté en vue de diriger les personnes du groupe-cible vers un emploi permanent et de leur fournir le soutien nécessaire pour garder cette coordination. Le consortium des employeurs avait été mis sur pied en novembre 1976 à l'aide de fonds du programme PACLE, mais il a depuis cessé de fonctionner, sa composition laissant à désirer. (On y relevait des directeurs de personnel, par exemple, alors que des directeurs de société auraient mieux fait l'affaire car ils auraient été en mesure d'influencer les politiques). Si le consortium s'est solidé par un échec, il reste qu'il a constitué une expérience utile qui a influencé la Saskatchewan Power Corporation et lui a inspiré l'idée d'utiliser à son tour des autochtones.

La troisième région est celle de Prince Albert. Ici aussi, comme à Yorkton, un comité existant, l'Employment Rehabilitation Council, a intégré à ses objectifs les objectifs de la SBC et sert de conseil communautaire aux fins de la stratégie. Ce comité compte parmi ses membres les directeurs des agences intéressées aux domaines de l'emploi et de la réadaptation. Y est aussi représentée l'Association des Métis, qui constitue une forte proportion de la population-cible. L'objectif du comité est de déceler les lacunes existant dans les programmes et les secteurs d'emplèment, et d'y remédier.

À peu près dans toutes les 11 régions, on en est encore à la première étape du travail. Jusqu'ici, 133 assistés sociaux recevoient une formation préparatoire à l'emploi ou ont un emploi à temps plein.

Des organisations communautaires ont mis sur pied des projets à Yorkton, à Prince Albert et à Regina.

À Yorkton, le PECC a établi un projet auquel il a affecté des fonds SBC. Il s'agissait d'un cours de soudure dispensé dans le

cadre du PFM-C à six handicapés mentaux. Quatre des six personnes qui l'ont suivi ont trouvé un emploi dès la fin du cours en mars.

À Prince Albert, l'Employment Rehabilitation Council a réussi un programme coordonné d'emploi à l'initiation des ex-délinquants. La stratégie est conçue de façon à empêcher que les carences antérieures responsables des récidives ne se reproduisent. Le projet a débuté le 1^{er} avril 1977.

À Regina, des fonds du programme PACLE destinés au développement ont servi à constituer un consortium d'employés dont le but était de fournir aux personnes orientées vers un emploi des services après-placement. Son but était de coordonner les programmes et les services susceptibles d'aider les clients à rester à leur emploi, une fois placés. Un contrat dans le cadre du programme PACLE fut conclu à cette fin. Cette entreprise s'avéra un échec, mais on a pu cependant en tirer des leçons pour les futurs projets, dont l'un est décrit ci-dessus.

La stratégie globale proposée pour la Saskatchewan consiste à choisir ensemble les clients, à déceler les barrières qui s'opposent à l'emploi des personnes du groupe en question et à faire des plans pour chaque client en particulier afin de renverser ces barrières. On essaie d'abord d'utiliser au maximum les vacances existantes. À l'échelon local, le processus comprend un conseiller en main-d'œuvre, un travailleur social et le client. L'identification des clients se fait d'abord en consultant les listes des paiements de transfert et en confrontant les renseignements.

Il s'agit ensuite d'établir la situation du client, à l'aide des riches médicales, professionnelles et (ou) de tous renseignements personnels extraits de son dossier. Le conseiller et le travailleur social rencontrent alors le client pour obtenir de lui tous renseignements complémentaires nécessaires. Un plan est enfin conçu pour permettre de régler les problèmes décelés de façon systématique et acceptable et l'on fait alors appel aux ressources locales ou provinciales pour le mettre en œuvre.

La dernière étape de la stratégie, après avoir procédé comme expliqué ci-dessus, est de tirer avantage du fait que la barrière s'opposant à l'emploi des individus du groupe en question a été

SASKATCHEWAN

Ministre provincial L'honorable H. Rolfe, ministre des services sociaux	Durée de l'accord:		mars 1975—février 1978	
	Collectivités choisies:		La Saskatchewan est considérée comme une seule région désignée comprenant les collectivités suivantes: Regina, Saskatoon, Moose Jaw, Estevan, Weyburn, Yorkton, Swift Current, Melfort, North Battleford, Prince-Albert, Meadow Lake.	
Ministre provincial L'honorable H. Rolfe, ministre des services sociaux	Population-cible:		Chômeurs employables, classés comme suit par la province: A/B—a temps partiel/emploi occasionnel A/C—emploi dans un atelier protégé B/B—partiellement employable B/D—saisonnier B/A—chômeur, pleinement employable	
	FAITS SAILLANTS		—Les activités au niveau communautaire débutent à Regina, à Yorkton et à Prince-Albert. —On procède conjointement au choix des clients dans les 11 principales régions CMC de la province. —La stratégie pour la Saskatchewan est définitivement élaborée. —Un expert-conseil est engagé et le travail préliminaire nécessaire à l'évaluation commence.	

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

La structure de la SEC en Saskatchewan est très rudimentaire. Une liaison existe à deux niveaux entre le coordonnateur fédéral de la SEC et le directeur du programme de soutien de l'emploi provincial et, à un niveau plus élevé, entre le directeur général désigné de M. & I. et le sous-ministre des services sociaux. Dans les 11 principaux CMC, un conseiller en main-d'œuvre est désigné pour choisir, de commun accord avec un travailleur social désigné par le gouvernement provincial, les clients dans le groupe-cible et mettre au point des plans d'actions.

A l'heure actuelle, le groupe de travail fédéral-provincial ne comprend que les deux coordonnateurs fédéral et provincial de la SEC. Le coordonnateur fédéral collabore avec un conseil consultatif non officiel formé de représentants des autres ministères fédéraux. Ce comité a un mandat très large consistant surtout à mettre en œuvre l'accord conclu dans le cadre de la stratégie. Il fait des recommandations au groupe de la SEC comprenant le directeur général désigné de M. & I. et le sous-ministre des services sociaux. Quant au groupe de la politique, qui s'acquitte des fonctions assumées dans les autres provinces par le comité des besoins en main-d'œuvre, il fonctionne depuis juin 1976.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Aux termes de l'accord conclu avec la Saskatchewan, toute la province est considérée, aux fins de la SEC, comme une région désignée comprenant les 11 collectivités suivantes: Regina, Melfort, North Battleford, Prince-Albert et Meadow Lake.

Dans trois des 11 principales régions de la province, on a invité les organismes communautaires existants à prendre part à la SEC. La première région est celle de Yorkton, où le Parland Education and Employment Coordinating Committee (PEECC), établi avant la SEC, a été jugé approprié aux objectifs de la stratégie. Il se compose des agences fédérales et provinciales locales, d'agences sociales et d'un employeur de l'endroit. C'est la province qui a financé sa mise sur pied. Il effectue le processus de sélection et formule des recommandations aux gouvernements provincial et

les programmes et les services existants et d'améliorer la façon dont ils sont dispensés.

En concentrant ses efforts sur une meilleure coordination et une meilleure dispensation des programmes et des services existants, le comité avance à la fois dans deux directions. Il lui est ainsi possible de déceler les problèmes d'emploi rencontrés par le groupe-cible et les carences des divers programmes et services. Il espère, grâce aux résultats de cette enquête, de s'assurer la participation de la collectivité au travail d'élaboration des recommandations visant à améliorer l'efficacité des programmes et services en question.

Le comité a organisé des réunions avec les usagers du système de soutien du revenu, les dispensateurs de services dudit système et les représentants des employeurs et des syndicats afin d'étudier les programmes et les services existants. La deuxième étape de son travail comporte des projets de recherche, dont le premier a consisté à conseiller et à placer 10 jeunes défavorisés; le 2^e visait à rechercher, de concert avec les employeurs membres du comité de gestion, les moyens de trouver de l'emploi, dans le cadre du programme de formation de M & I, à un groupe d'assistés sociaux, tandis que le 3^e projet se penchait sur les problèmes d'emploi rencontrés par les mères FBA.

Le comité a pris déjà quelques initiatives en ce qui concerne l'aspect emploi des objectifs globaux. Il a rencontré les représentants des employeurs et des syndicats. Les deux groupes se sont déclarés prêts à coopérer à la mise en place de la stratégie à Hamilton. Une étude de faisabilité d'un projet de recyclage des aliments, a été entreprise grâce à une subvention LBAP. Si l'étude est positive, un sous-comité formé de commerçants de l'endroit sera mis sur pied et servira de conseil d'administration à ce projet. La participation très large de la collectivité à l'élaboration de la stratégie est le principe qui domine toutes les activités liées au programme à Hamilton-Wentworth.

EVALUATION

Le processus d'évaluation ne fait que commencer dans le Nord-Ouest de l'Ontario et à Hamilton-Wentworth. Des profils officiels ont été établis pour les régions de Hamilton-Wentworth,

Il n'y a pas eu d'appel d'offres en ce qui concerne l'évaluation. Un expert conseil a cependant été engagé pour cette tâche; il effectuera en ce moment les travaux préliminaires qui permettront d'entamer le processus d'évaluation proprement dit.

Geraldton-Longlac-Nakina et Fort Frances. A Big Trout Lake, le premier rapport provisoire mis au point sur place tient lieu de profil de la collectivité.

commerciale, l'agriculture et une grande usine de pâtes et papiers. Dans cette région, les activités consistent à recenser les possibilités d'emploi et à créer des emplois, à mettre en place des services de soutien social, à élaborer des programmes de formation appropriés sur le plan du savoir-faire et de la connaissance d'un métier et à coordonner les divers programmes.

Au début, les fonctionnaires fédéraux et provinciaux ont commencé à établir des contacts dans la communauté. Il s'agissait, par ces discussions, de faire le point sur l'intérêt manifesté en général par la communauté pour la stratégie d'emploi communautaire. Celle-ci suscite un très grand intérêt. Trois collectivités furent choisies.

La seconde étape des prises de contact s'est poursuivie en se concentrant sur les régions désignées et a pris fin en juillet 1976. Les discussions avaient pour objet de déterminer dans quelle mesure les gens de l'endroit, représentés par des groupes aux intérêts divers, se préoccupaient du manque d'emploi et en même temps de s'assurer de leur degré d'intérêt pour la mise en place du programme SBC. La réaction semblait favorable. Des stratégies provinciales ont alors été élaborées et des sous-objectifs locaux déterminés pour chaque région désignée.

Un contrat a été signé avec chacun des trois comités pour les frais d'exploitation d'ici au 31 mars 1977. A Fort Frances et à Geraldton-Longlac-Nakina le comité est constitué d'un échantillon représentatif de la collectivité puisqu'il compte parmi ses membres des représentants de la population-cible, des syndicats, des principaux employeurs et des ministères et agences gouvernementales ayant directement affaire à la population-cible. A Big Trout, le comité est formé du chef et du conseil. Dans les trois régions du Nord-Ouest de l'Ontario relevant du programme, le groupe-cible dispose d'une représentation importante au sein du comité. Les rapports entre la collectivité et le GT fédéral-provincial se font par le truchement de ces trois comités dans leurs collectivités respectives, qui sont les véhicules par lesquels les recommandations parviennent au Groupe de Travail.

Big Trout Lake fut la première collectivité à élaborer une stratégie de l'emploi provisoire et à la présenter au groupe de travail fédéral-provincial. Cette stratégie comportait quatre

Hamilton-Wentworth

A l'origine, Hamilton-Wentworth fut choisi pour sa large assise industrielle qui en faisant une collectivité idéale pour la mise en œuvre des stratégies préconisées en Ontario. La concertation avec les ministères, avec les employeurs, les organismes syndicaux, les organisations communautaires et les agences de services sociaux locales ont fait apparaître les minces chances de succès d'un développement de l'emploi dans le secteur privé. Toutefois, un mode d'approvisionnement de l'emploi dans le secteur privé, l'outillage de clients, au déploiement de tout un arsenal de programmes de préparation à l'emploi et à toutes les sources d'emploi possibles, est préconisé.

Un comité de gestion, présidé par un avocat de l'endroit et comprenant des représentants du monde des affaires, des syndicats, des organisations communautaires et des agences sociales, a été mis sur pied. Les trois paliers de gouvernement y sont représentés respectivement par le directeur régional du Bien-être social (gouvernement régional), par le directeur de district du ministère des services communautaires et sociaux (gouvernement provincial) et par le directeur du CMC de Hamilton (gouvernement fédéral). Comme dans le cas du Nord-Ouest de l'Ontario, un processus de consultation en deux temps, comportant au premier temps une évaluation de l'intérêt de la collectivité pour le programme et au deuxième temps le choix d'une structure d'organisation communautaire, a été institué en même temps qu'était établi le conseil de gestion. Ce dernier a mis au point une stratégie provisoire. Celle-ci vise d'abord à combler les vacances existantes dans le secteur privé et à créer des emplois dans ce même secteur pour le groupe-cible. Ensuite, elle s'efforcera de mieux coordonner

FAITS SAILLANTS

- Accord avec la province conclu au début d'avril 1976.
- Choix des collectivités au cours des mois d'avril, de mai et de juin 1976.

— en octobre et novembre, les comités sont mis en place dans les quatre régions relevant du programme SEC et commencent à se réunir;

— Au cours des trois premiers mois de 1977, un profil est établi pour toutes les régions, à l'exception de celle de Big Trout, où le travail de base est à peu près terminé. Les groupes-cibles sont également établi dans toutes les régions, à l'exception de Fort Frances;

— A la fin de mars, dans la région de Hamilton-Wentworth, trois projets de recherche sont mis en œuvre. Les plans relatifs à une étude de faisabilité pour un projet de recyclage de restes alimentaires sont en voie d'élaboration. On recense les problèmes: des réunions sont organisées avec les usagers, les dispensateurs de services, les employeurs et les groupes syndiqués.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Après plusieurs mois de discussions, un accord a été signé. La phase de développement de la stratégie en Ontario, commencée le 1^{er} avril 1976, s'est terminée le 31 mars 1978. Les principaux objectifs de cette stratégie sont les suivants:

- (1) faciliter l'accès au marché du travail des personnes qui, pour habitude, ne participent pas au marché du revenu, dans l'intérêt, tant du point de vue social qu'économique, des individus et de la communauté.
- (2) assurer l'utilisation la plus efficace possible des ressources gouvernementales sur le plan de l'emploi.

Priorité sera donnée aux emplois vacants existants et à la création de nouveaux emplois dans le secteur privé, plutôt qu'à un mode d'approche tendant à donner de l'emploi à court terme. Par ailleurs, on envisage aussi la possibilité de se prévaloir des divers

programmes et des divers fonds de soutien du revenu existants susceptibles de fournir des emplois rentables aux intéressés. L'accord concernant la SEC en Ontario a été signé par le ministre du Travail, Betty Stephenson, qui reste le ministre principal pour toutes les questions touchant la SEC.

Un groupe de travail fédéral-provincial a été mis sur pied pour le Nord-Ouest de l'Ontario. Formé de 14 membres (dont 7 provinciaux et 7 fédéraux), il est présidé conjointement par le directeur général du MEER, représentant le gouvernement fédéral, et par le sous-ministre adjoint des Ressources naturelles, en ce qui concerne le gouvernement provincial. Les deux coordonnateurs (fédéral et provincial) de la SEC agissant conjointement, servent de secrétariat au GTFP. En outre, un coordonnateur SEC a également été engagé, aux termes d'un contrat prévoyant le partage des frais entre gouvernement fédéral et provincial, pour le Nord-Ouest de l'Ontario; il sert de lien entre les collectivités et le groupe de travail et les autres contacts des secteurs public et privé. Le groupe de travail a organisé sa première réunion le 20 octobre 1976.

Dans la région de Hamilton-Wentworth, on a mis sur pied un comité de gestion. Celui-ci remplit un double rôle: il est à la fois le comité local de la SEC et formule des recommandations, par l'entremise des coordonnateurs SEC fédéral et provincial, au comité des besoins en main-d'œuvre.

Nord-Ouest de l'Ontario

Trois régions ont été désignées pour faire partie du programme SEC dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Ce sont: Geraldton-Longlac-Nakina, la réserve de Big Trout Lake et Fort Frances-Rainy River. Comme il s'agissait d'un programme de développement, le Nord-Ouest de l'Ontario offrait plusieurs possibilités. Dans la région de Geraldton-Longlac-Nakina, l'économie s'appuie largement sur les ressources et l'on prévoit une expansion importante. Tout doit être mis en œuvre pour que la population locale soit en mesure de bénéficier des emplois à créer. orientée vers la préparation des gens à un emploi productif Big Trout Lake est une réserve indienne isolée. Le programme est parallèlement à la création d'emplois locaux. L'économie de Fort Frances est plus diversifiée. Elle comprend le tourisme, la pêche

Ministre provincial
compétent:
L'honorable Dr Bette Stephenson,
ministre du Travail

du 1^{er} avril 1976 au 31 mars 1978

Durée de l'accord

Collectivités choisies:

- a) *Nord-Ouest de l'Ontario*
— Geraldton
— Fort Frances—Rainy River
— Big Trout Lake

b) *Hamilton-Wentworth*

Population-cible:

- a) *Nord-Ouest de l'Ontario*
Geraldton-Longlac-Nakina
- (1) Familles monoparentales sans
autre soutien que des prestations
- (2) Travailleurs saisonniers en
chômage
- (3) Chômeurs de la réserve indienne
#58 de Longlac
— *Fort Frances-Rainy River*: on
définit en ce moment la
population-cible;
Big Trout Lake: toutes les
personnes de la réserve en
chômage.

b) *Hamilton-Wentworth*:

- (1) Jeunes de 18 à 21 ans qui
doivent être assistés;
- (2) Familles monoparentales sans
autre soutien, pendant les deux
premières années d'assistance
de l'Etat
- (3) Familles monoparentales sans
autre soutien, assistées depuis
plus de 2 ans.

que Main-d'œuvre et Travail vont prendre un rôle plus actif et collaboreront avec l'évaluateur du ministère fédéral. Entrentemps, l'aspect opérationnel de la tâche d'évaluation a commencé à Drummondville où, depuis décembre, on enregistre sur bandes magnétiques les données concernant les 150 premiers clients du programme SEC. Ces données serviront à la fois à évaluer les services fournis aux membres du groupe local en fonction.

affirmer dans une large mesure le concept d'entreprise de transition. Au lieu d'essayer de créer une seule grande entreprise, ce que l'on considère de plus en plus comme n'était ni souhaitable ni réalisable à certains égards, l'activité exploite maintenant la possibilité d'établir plusieurs petites entreprises ayant des liens entre elles, sous l'égide de l'activité elle-même. Toutes ces entreprises s'efforceraient bien entendu d'être viables, mais leur but serait de faciliter au groupe-cible la transition vers l'entrée sur le marché du travail compétitif. Les bénéfices réalisés par les entreprises seraient réinvestis dans l'entreprise elle-même, répartis entre les employés et (ou) utilisés pour créer et (ou) exploiter d'autres entreprises, à la discrétion de l'activité.

La première entreprise locale déjà en place emploie dix membres du groupe-cible. Il s'agit d'une entreprise de reliure, mise sur pied par l'Initiative du comité de coordination local de la SEC.

D'autres activités importantes, ressuscitant à d'autres éléments de la stratégie, sont encore à l'actif du programme. Deux projets «Extension», utilisant une somme de \$55,300 au titre du programme SEC, qui emploient 4 personnes, ont largement contribué l'année dernière à étendre les services de Main-d'œuvre Canada aux membres du groupe-cible et à rendre plus efficaces les diverses associations locales du groupe-cible qui s'occupent du programme.

supplémentaire de l'activité.

La section fonctionnelle, qui constitue elle aussi un élément important de la stratégie, est active depuis juillet 1976. Elle se compose essentiellement de membres du personnel du CMC local, du CMC et du bureau des affaires sociales et fonctionne de façon intermédiaire. Le coordonnateur local de la SEC fait également partie de cette section; il assure une liaison directe avec tous les

éléments de la stratégie mise en place dans la collectivité. Jusqu'à présent, la section a reçu 159 dossiers. Elle a effectué 58 placements de membres du groupe-cible, soit dans le cadre de projet au sein de la collectivité, soit sur le travail. Son travail l'a amenée à entrer en contact quotidiennement avec toutes les agences de services locales. De nombreux autres clients travaillaient activement à supprimer les barrières que rencontrent les défavorisés sur le plan de l'emploi.

Lac St-Jean-est

Les frais d'exploitation du comité local de la SEC ont été de l'ordre de \$49,000 l'année dernière; ces frais ont été partagés entre le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral à raison de 25% pour le premier et de 75% pour le second. En juin 1976, on a engagé un coordonnateur local.

On ne relève pratiquement aucune activité en matière de projets dans la région du Lac St. Jean au cours de l'année 1976-1977, toutes les énergies ayant été consacrées à l'élaboration d'une stratégie de l'emploi applicable à cette collectivité. Cette tâche n'a pas été aisée eu égard à la nouveauté relative du comité de la SEC.

Le développement économique figure au premier rang du problème de l'emploi. Le comité local allègue constamment que le manque d'emplois dans la région constitue le plus grand obstacle en la matière.

Le comité a déposé en mars 1977 un document préliminaire concernant la stratégie. Ce document servira vraisemblablement de base aux activités auxquelles on se livrera l'année prochaine dans la région du Lac St. Jean.

EVALUATION

Il a été très difficile d'arriver à un accord satisfaisant quant au mode d'évaluation à adopter pour le programme SEC. Au niveau provincial, depuis août 1976, les ministères du Travail, de la Main-d'œuvre, des Affaires sociales et la Division de la planification de ce dernier ministère, qui était responsable de l'évaluation, ont atteint une impasse dont elles ne réussissaient pas à sortir. Récemment, cette Division s'est retirée et tout porte à croire

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Au début de 1976-77, la mise en œuvre du programme de la SEC à l'échelle communautaire a été freinée par la persistance de certaines situations qui souvent ont occasionné des retards et de l'inaction en ce qui concerne l'établissement des mécanismes administratifs et opérationnels essentiels au succès du programme. Le comité technique, composé de fonctionnaires fédéraux et provinciaux responsables des activités de la SEC, a continué à jouer un rôle important dans la mise en place du programme, mais la réticence des cadres supérieurs de la bureaucratie provinciale était flagrante. Toutefois, on note récemment un très nette amélioration à tous égards sur le plan de la coopération et de la confiance dans le programme accompagné d'une participation active à celui-ci des deux paliers de gouvernement.

Les activités auxquelles on s'est livré dans les deux collectivités désignées ont abouti à la présentation, en mars 1976, de stratégies de l'emploi. La stratégie relative à Drummondville a été approuvée mais il n'en est pas de même de celle du Lac St-Jean qui a dû attendre la réorganisation du comité local. La nouvelle organisation mise sur pied a depuis défini avec une grande précision l'effort à fournir par le programme SEC dans la région, ce qui a permis de dresser le profil général du groupe-cible, d'établir un inventaire des ressources et, en mars 1977, de présenter une stratégie de l'emploi. A Drummondville, les activités ont consisté à mettre en place la stratégie approuvée.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Drummondville

L'année dernière, le comité local de coordination de la SEC a utilisé les services d'un coordinateur de l'emploi. Les frais d'exploitation du comité se sont élevés à quelque \$46,000 et ont ensuie été assumés à raison de 25% par la province, le restant étant à la charge de M. & L. Une des deux municipalités de Drummondville a accepté de payer une petite quote-part des frais du comité. L'autre envisage une contribution en nature. Le comité est légalement constitué comme une société à but non lucratif aux termes de la partie III de la Loi des compagnies du Québec.

La stratégie approuvée pour Drummondville prévoit, en dehors du rôle d'organisme central coordinateur attribué au comité local de la SEC, un regroupement d'employeurs (en l'occurrence sous le nom de Travaaction Drummond Inc.), une section centrale fonctionnelle, qui reçoit des renseignements et fournit aux clients du programme des services de diagnostic, d'orientation vers un emploi, de relance, enfin un module de groupe-cible comprenant diverses organisations et associations représentant les intérêts du groupe-cible dans la collectivité.

Le module des employeurs fut le dernier élément de la stratégie mis en place et ce surtout parce que l'on avait voulu mobiliser tout le secteur privé et l'inviter à participer aux initiatives du programme à Drummondville. Quelques-uns des principaux employeurs de la région sont représentés au comité. Lors de sa première réunion en juin 1976, celui-ci est tombé d'accord sur un mandat comprenant la promotion des objectifs du programme SEC auprès de tous les employeurs de Drummondville. L'examen avec ceux-ci, de la possibilité de rendre les emplois plus accessibles aux membres des groupes-cibles, la fourniture de services d'experts-consults afin de mettre en œuvre avec succès le concept d'entreprise de transition et d'accorder un statut légal au comité en en faisant une société à but non lucratif et c'est ainsi qu'en août, son immatriculation sous le nom de Travaaction Drummond Inc. a été approuvée par la province.

L'idée d'une entreprise de transition vient du comité de coordination local. Il s'agit essentiellement d'établir une entreprise qui doit servir de pont entre le chômage et l'accès au marché du travail compétitif au détroit, en lui offrant l'occasion de travailler. Pour promouvoir cette idée, les services consultatifs de Main-d'œuvre et Travaaction ont élaboré un contrat. L'objectif était d'explorer en détail la possibilité de mettre sur pied une entreprise de transition à Drummondville. En décembre 1976, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, Travaaction, le ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et la Fédération des travailleurs du Québec signaient un accord en quatre points. Le coût a été assumé à part égale entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial.

Des janvier et février 1977, les activités du comité des services consultatifs de Main-d'œuvre et de Travaaction conduisaient à

Ministres provinciaux
compétents

L'honorable Denis Lazure,
ministre des Affaires sociales

L'honorable Jacques Couture,
ministre du Travail et de la
Main-d'œuvre

mai 1975 à mars 1978

a) Drummondville

b) Lac St-Jean-est

a) Drummondville:

Défavorisés employables,
comprenant les anciens malades
des hôpitaux psychiatriques, les
handicapés physiques, les
assistés
sociaux et les monoparents;

b) Lac St-Jean-est

Anciens bûcherons

Durée de l'accord

Collectivités choisies:

Population-cible:

et de logement, a (1) cherché du logement pour le groupe-cible et (2) mis sur pied, de concert avec le ministre des Services sociaux du Nouveau-Brunswick, des centres de service «one-stop» à St. Quentin et à Kedgwick. Ce dernier projet, un des premiers besoins de la collectivité reconnu par le groupe initial au cours de l'été 1976, bénéficia de l'aide des deux paliers de gouvernement. En 1976-77, le M. & L. a fourni un local et de l'aide financière à un poste, tandis que le ministre des Services sociaux pour sa part fournissait un local, une camionnette destinée au transport des enfants et une aide financière pour 4 postes.

Fredericton

Au début, un comité «ad hoc» formé de personnes intéressées et de représentants des organisations locales, a été mis sur pied à Fredericton, en vue de constituer le comité régional. Celui-ci était officiellement créé quelques mois plus tard, soit en mars 1977. Il est composé de monoparents à raison de 50%, de représentants des diverses agences à raison de 30% et de représentants du gouvernement pour les 20% restants. Le nombre des membres du comité pourra augmenter pourvu que la proportion de monoparents, de représentants des agences et de représentants du gouvernement reste constante. À son tour, le comité a élu un conseil d'administration pour l'année 1977-78. Celui-ci vient tout juste de commencer à recruter du personnel.

Il n'y a eu aucune activité sur le plan des projets à Fredericton au cours de l'année 1976-1977.

EVALUATION

Initialement, l'évaluation devait être une opération strictement interne au Nouveau-Brunswick. Toutefois, en raison du volume de travail, on a décidé récemment de diviser le travail en deux et d'en confier la moitié à l'extérieur. Le comité consultatif technique se prépare à négocier un contrat avec une firme existentielle à laquelle incombera de s'occuper de l'aspect «résultats» de cette évaluation.

FAITS SAILLANTS

—Nette amélioration de la coopération et de la participation provinciale à la SEC, se reflétant sur la situation à l'échelle des collectivités et permettant de relancer les négociations sur l'évaluation qui étaient au point mort;

—L'élaboration de la stratégie pour Drummondville, qui continue à évoluer selon le concept d'«entreprise de transition», impliquant le concours du secteur privé, du gouvernement et de la population-cible, se poursuit activement;

Un document préliminaire sur la stratégie est approuvé pour le Lac St-Jean après une longue période de restructuration de l'organisation locale de la SEC et une redéfinition du mandat de celle-ci dans la région.

provinciales et effectue de surcroît des recherches et des tâches financières à la fois par le ministre fédéral M. & I. et par le ministre des Services sociaux du Nouveau-Brunswick. Bien que tous les contrats aient été renouvelés pour l'exercice 1977-78, des difficultés rencontrées à cette occasion ont conduit le ministre des Services sociaux à demander que l'entente en question soit réexaminée en ce qui concerne la prochaine année financière.

En novembre 1976, on a approuvé le choix de Frederton comme deuxième région désignée du Nouveau-Brunswick. Les groupes-cibles de Frederton sont les jeunes et les monoparents. Le choix de cette deuxième collectivité témoigne de la confiance et de la compréhension croissantes de la province pour la façon dont la SEC aborde le problème de l'emploi des délaivrés. Les récents pourparlers avec le ministre de l'Expansion Régionale et avec la province au sujet de l'accord secondaire sur le Nord-Est et sur l'utilité de la SEC dans cette région sont un autre indice de l'appui toujours plus grand accordé à cette entreprise et aux relations Nouveau-Brunswick. Dans l'ensemble, les relations fédérales-provinciales se sont progressivement améliorées en 1976-1977, à mesure que croît la confiance de la province dans les résultats à long terme de ce mode d'approche.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

St. Quentin-Kedgwick

À la fin de mai 1976 un employé itinérant a été engagé sous contrat par le M. & I. et a commencé son travail dans la région de St. Quentin-Kedgwick. En raison de circonstances locales, un travail préliminaire s'imposait sur place avant de former un organisme communautaire dans le cadre de la stratégie. Au cours de l'été, un embryon de groupe, formé de représentants du bureau local de MC, du ministre des Services sociaux et de l'employé engagé, a orienté les activités entreprises dans la région de St. Quentin-Kedgwick. À partir de décembre 1976, ce groupe s'est élargi pour englober des membres du groupe-cible, des représentants d'autres organisations et de nouveaux représentants du gouvernement. Le conseil d'administration définitif, connu 1977. Un mois plus tard, le comité régional engagé un

coordonnateur communautaire. Un budget a été prévu pour le comité régional dans le cadre du programme SEC pendant l'année financière 1977-1978.

En août 1976, la «stratégie provisoire» de St. Quentin-Kedgwick a été approuvée sous réserve d'instituer une stratégie définitive dès que l'on serait en possession de l'apport de la province et des collectivités. Les grandes lignes de force de la «stratégie provisoire» sont: encourager les programmes de formation, soutenir l'organisation et aider à créer des emplois dans les secteurs de l'économie où la collectivité possède quelques ressources (comme l'industrie forestière, l'agriculture, l'artisanat et le travail du bois). Cette stratégie provisoire a été élaborée par le groupe initial moyennant consultations avec des organismes et des particuliers. Elle ne sera mise définitivement au point que lorsque la collectivité aura eu le temps d'y faire son apport, c'est-à-dire d'ici août 1977, date à laquelle on s'attend à pouvoir présenter la stratégie définitive.

Certains aspects de la «stratégie provisoire» ont déjà été mis en œuvre lorsque l'on dispose de ressources des gouvernements fédéral et provincial obtenues par les canaux traditionnels. Elle a directement participé à l'élaboration de deux programmes d'initiatives locales (PIL) proposés en matière d'artisanat, d'un autre projet PIL se rapportant à la construction d'un bâtiment pour l'entreposage des légumes et de matériaux pour arbres de Noël, ainsi que de culture maraîchère et de deux projets PIL touchant les loisirs de la jeunesse. Ces cinq projets PIL emploient 37 membres du groupe-cible.

La SEC a également fourni un gros effort à St. Quentin-Kedgwick dans le domaine des programmes de formation. En mars 1977, elle a reçu du Conseil du Trésor l'autorisation d'affecter des fonds à un cours CFPF (25 places) qui a commencé à Kedgwick et à un cours moyen de tissage (12 places) qui a commencé à St. Quentin. Le comité régional a aussi donné son appui à 4 autres cours (tissage, artisanat du bois, ébénisterie et culture maraîchère), qui commenceront dès que l'on aura trouvé les professeurs.

En outre, le programme de SEC, en collaboration avec le ministère des Services sociaux et la Société Centrale d'hygiène

NOUVEAU-BRUNSWICK

Ministres provinciaux
compétents:
L'honorable Leslie I. Hull,
ministre des Services sociaux
L'honorable Paul S. Craggahan,
ministre de la Main-d'œuvre et du
Travail

Durée de l'accord: mai 1975 à mai 1978

- Collectivités choisies:**
- a) *St. Quentin-Kedgwick*
 - b) *Fredricton*
 - a) *St. Quentin-Kedgwick*
 - b) *Fredricton*

a) *St. Quentin-Kedgwick:*

Personnes défavorisées sur le plan
professionnel, en particulier
monoparents et jeunes;
b) *Fredricton:*
Monoparents et jeunes défavorisés.

FAITS SAILLANTS

- En octobre 1976, le Comité des besoins en main-d'œuvre (CBM) se déclare d'accord pour désigner Fredricton comme deuxième collectivité du programme SEC au Nouveau-Brunswick;
- des comités régionaux sont constitués à St. Quentin-Kedgwick et à Fredricton;
- en août 1976, une stratégie provisoire est approuvée sous conditions pour St. Quentin-Kedgwick;
- plusieurs créations directes d'emploi et d'initiales en matière de formation sont financées par le programme SEC à St. Quentin-Kedgwick.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Il n'y a pas à proprement parler de Groupe de travail fédéral-provincial au Nouveau-Brunswick, mais un petit groupe de gestion qui relève du CBM par le truchement des coordonnateurs provincial et fédéral. Ce groupe, qui n'existe qu'au Nouveau-Brunswick, coordonne les activités fédérales et

subventionnées par le programme PIL; (3) pour financer une étude sur les ressources en hommes de la région et (4) pour financer un programme touristique et d'artisanat dans le cadre du programme PACLE. Le conseil a également aidé un groupe à obtenir une aide financière dans le cadre du programme PIL pour la réparation de maisons et un autre groupe à obtenir une subvention dans le cadre du FPMC aux fins de former des employés de garde-rie. Elle a de plus aidé les entreprises privées qui cherchent à trouver des subventions gouvernementales. Une somme a également été allouée au titre du programme SEC, par l'intermédiaire de la CGM Holdings Limited (une société sans but lucratif, créée par la CESA) pour aider un petit centre commercial dans la ville de Canso. La plus grande partie des fonds destinés au projet a été fournie par des investisseurs locaux privés. Le complexe commercial, qui abrite un petit magasin à rayons multiples et une pharmacie, emploie 9 membres du groupe-cible. En plus des programmes économiques décrits ci-dessus, la CESA a aussi collaboré avec plusieurs groupes de personnes âgées dans le but de leur faire obtenir des projets, «Nouveaux Horizons», a contribué à une étude sur le tourisme entreprise par le MEBR et a envoyé des représentants à un comité chargé d'évaluer les projets de travaux publics.

EVALUATION

Un contrat a été signé en octobre 1976 avec Development Planning Associates Ltd (DPAL), qui se chargera d'évaluer les activités du programme SEC en Nouvelle-Écosse. Cette firme a soumis son premier rapport provisoire en avril 1977.

place. Le conseil de la SEC est composé d'un représentant élu de chaque district électoral du comté, en plus d'un représentant de chacune des deux villes de Guyssborough et de Canso. Toutes les réunions du conseil sont publiques et selon l'intérêt suscité par les questions débattues, la salle est parfois remplie.

La stratégie relative à Guyssborough était l'intégrée en août 1976. Comme il est difficile, dans une région rurale où l'emploi est rare, de dissocier la notion de développement économique de celle de développement de l'emploi, la stratégie mise au point par la communauté fait une large part au développement économique. Conscients des limites de M. & J., les représentants officiels du programme SRC en Nouvelle-Ecosse ont élargi le GTFP pour y inclure des représentants des ministères d'Etat dont le mandat est en rapport avec le développement économique. En outre, le GTFP a appuyé une proposition de l'ACSES de Guyssborough tendant à utiliser les fonds alloués au titre de ce programme pour engager un groupe d'experts-conseils chargés d'étudier les besoins de la région sur le plan économique et sur celui de l'emploi et de présenter des recommandations quant aux moyens susceptibles de satisfaire ces besoins. Parmi les possibilités envisagées, signalons une «société de développement communautaire» qui aiderait les entreprises locales coopératives et privées sur le plan financier et sur le plan de la gestion. On espère que les résultats de cette étude s'ajoutant au remaniement du GTFP seront suivis d'un effort concerté pour résoudre les problèmes de développement économique de Guyssborough.

Bien que la stratégie définitive applicable à Guyssborough n'ait pas encore été approuvée, déjà plusieurs projets de développement sont en voie de réalisation dans la collectivité. Le conseil a réussi, en utilisant des fonds obtenus soit par des arrangements privés, soit par l'intermédiaire du SRC ou d'autres sources gouvernementales, à aider les entreprises locales dont le but est de créer des emplois. En mars, la CESA de Guyssborough annonçait avoir aidé à créer directement ou indirectement 67 emplois temporaires et 51 emplois permanents.

Au cours de l'année, la CESA a collaboré avec plusieurs groupes communautaires à vocation unique. Par exemple, elle a utilisé des fonds SEC: (1) comme aide d'appoint à un projet de construction de bateau et (2) à un projet de dispensaire, tous deux

distincts. Les deux organisations continuent toutefois à ne relever que d'un seul et même conseil, l'ACSES d'Halifax.

La stratégie pour Halifax a été approuvée en principe en octobre 1976, à condition que le plan opérationnel soit dressé très rapidement. Ce plan est presque terminé.

Les deux groupes ont consacré énormément de temps à essayer de travailler avec les membres du groupe-cible, soit au domicile de ceux-ci, soit dans un environnement social. Par exemple, le groupe de Spryfield-Kline Heights a organisé une soirée à l'intention des monofamilles dans une école locale de la communauté. L'ACSES a, en outre, parrainé un programme PTL destiné aux travailleurs de la commission scolaire, qui a employé 14 monoparents, a l'intention des hommes d'affaires des ateliers sur les besoins des monoparents en matière d'emploi, a débattu avec le ministre des Services sociaux la possibilité de créer de nouveaux programmes de garderies pour les monoparents et a collaboré avec le personnel des bureaux locaux de MC en vue d'obtenir le placement de membres du groupe-cible. L'Association, en collaboration avec le bureau local de MC, a aussi utilisé des fonds du FPMC pour promouvoir un programme de formation visant à permettre aux membres du groupe de trouver un emploi dans une maison de repos pour personnes âgées.

En mars 1977, ACSES et le service de planification sociale de Halifax ont mis sur pied et commencé à dispenser un programme de formation et d'emploi d'une durée de 15 mois à l'intention des monoparents. Aux termes de ce programme, 38 monoparents, qui actuellement sont des assistés sociaux, recevront une formation qui doit leur permettre de devenir commis aux informations ou aux ressources, aides communautaires, aides dans le domaine de la santé mentale et de l'extension des services, et assistants dans le domaine de la rééducation. A la fin de ce cours de trois mois, ils seront appelés à accomplir des stages au service de la Ville de Halifax ou d'une agence sociale.

Guyssborough

Le GTFP a organisé sa première réunion publique en juin 1975. Dès octobre 1975, une organisation SEC dont les membres avaient été élus localement, flanquée d'un coordonnateur, était en

SBC. Ceci est dû en partie à l'esprit de coopération que le sous-ministre de ce ministère, le D^r F. R. MacKinnon, qui a joué un rôle de premier plan au comité permanent de la sécurité sociale, et qui le premier a proposé le programme d'emploi communautaire aux ministères fédéral et provincial du Bien-être social en février 1974, a réussi à inspirer à ses partenaires pour la mise en œuvre de la stratégie.

Sur le plan du travail, l'appui croissant accordé à la SEC se reflète aussi dans la réorganisation du principal groupe responsable de ce programme en Nouvelle-Ecosse, à savoir le GTFP. A l'origine, le GTFP était formé de représentants de M. & I., du ministère des Services sociaux de Nouvelle-Ecosse et du Service de planification sociale de la Ville d'Halifax. Vers la fin de 1976, cette représentation était jugée insuffisante pour venir à bout des problèmes rencontrés par la population-cible de Guysborough. C'est ainsi que ce groupe fut reconstitué au début de 1977 pour y inclure cette fois des représentants supplémentaires de la Banque fédérale de Développement, du ministère de l'Expansion économique régionale et du ministère du Développement de Nouvelle-Ecosse. Les deux collectivités faisant partie du programme sont elles aussi représentées lors de chaque réunion.

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Halifax

Vers la mi-octobre 1975, le GTFP a engagé deux coordonnateurs locaux pour l'aider à définir le groupe-cible (monoparents) et à mettre sur pied un conseil d'administration pour l'ACES (Association of Community Employment Strategies). Un conseil d'administration mixte, formé de monoparents et de personnes-ressource a été constitué en 1976. Le conseil s'est morcelé en 5 groupes de travail: soins des enfants, création d'emploi, relations avec les employeurs, placement et orientation, législation et politique.

Très tôt au cours de son évolution, Halifax a été considérée comme formée de deux communautés distinctes—Halifax Nord et Spryfield-Kilne Heights—dans une seule région désignée aux fins de la SEC. On a donc établi deux bureaux et deux programmes

Ministre provincial
compétent: L'honorable W. M. MacEachern,

Durée de l'accord: janvier 1975 à janvier 1978

Collectivités choisies: a) Guysborough

b) Halifax

— Spryfield/Kilne Heights

— Partie nord

a) Guysborough:

b) Halifax:

Monoparents

FAITS SAILLANTS

—Remaniement, au début de 1977, du Groupe de travail fédéral-provincial (GTFP) pour y inclure des représentants de la Banque fédérale de Développement, du ministère de l'Expansion économique régionale et du ministère du Développement de Nouvelle-Ecosse;

—La stratégie pour Halifax est approuvée sous réserve de dresser un plan d'opération. Le plan sera vraisemblablement prêt au début de la prochaine année financière;

—L'approbation de la stratégie est retardée dans le cas de Guysborough, en attendant le remaniement du GTFP et une plus grande participation des ministères responsables du développement économique;

—En octobre 1976, signature d'un contrat pour l'évaluation des activités relevant de la SEC.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

En Nouvelle-Ecosse, au niveau fédéral-provincial, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration (M & I) continue à recevoir un important appui de son partenaire provincial, le ministère des Services sociaux, pour toutes ses activités liées à la

terminé en décembre et approuvé par le Comité des besoins en main-d'œuvre constituait le point culminant de ce processus. La stratégie s'aligne de très près sur les perspectives d'emploi dans les industries primaires. Les colloques régionaux ont été suivis de colloques-relance paratrainés par la province, qui mettaient l'accent sur les problèmes liés au développement local.

Les contributions n'ont pas servi à appuyer les organismes locaux de la SEC (c'est-à-dire les conseils consultatifs) puisque les centres régionaux de services sont financés par le ministère provincial du Développement. Cependant, dans chaque collectivité, M. & I. engagé sous contrat un auxiliaire recruté dans la communauté chargé de travailler en collaboration avec chaque conseil consultatif en ce qui concerne la SEC. En mars 1977, il a été décidé de remplace ces travailleurs par un agent de liaison SEC qui à partir de son quartier-général au CMC travaillera dans chacun des centres. De plus, un expert-conseil en recherche a été engagé sous contrat pour effectuer les recherches destinées à appuyer les stratégies proposées dans chacune des collectivités-cibles. Ce contrat n'a pas été renouvelé l'année suivante car l'on a estimé que les coordonnateurs fédéral et provincial de la SEC pourraient continuer à remplir ces fonctions.

COMITÉ DE PRINCE OUEST

Sept projets ont été mis sur pied et approuvés l'année dernière dans cette collectivité. Parmi eux, citons: la rénovation d'une école et sa conversion en magasin économique, où l'on rassemble les vêtements usagés pour les trier, les nettoyer, les réparer et les revendre à prix modique; la phase d'élaboration du dépôt de vêtements usagés de Tignish exploité en collaboration avec PACLE; un projet de recherche documentée sur les familles monoparentales du comté; un programme de réparation domiciliaires visant à

améliorer les logements délabrés de la région; et la coopérative d'ostréiculture d'Inverness.

COMITÉ DE KING EST

Au cours de l'année écoulée, trois projets ont été mis sur pied et approuvés dans ce comté. Ce sont: l'aménagement de Kelly Green, un terrain du village de Morell, destiné à servir de parc de loisir communautaire, un programme de formation BJRT-SEC dont le but est de faire des recherches et de mettre au point un programme d'étude touchant l'émission BJRT revisée; enfin le projet des trois ports. Les projets ont donné des emplois d'ouvriers à 20 membres de la population-cible et ont permis de prolonger de deux mois la saison de la pêche côtière pour quelque 50 pêcheurs.

EVALUATION

La firme Development Planning Associates Limited, chargée d'évaluer la SEC dans l'Île-du-Prince-Édouard, a présenté deux rapports d'évaluation provisoires au Comité des besoins en main-d'œuvre. Le premier de ces rapports, a été soumis en septembre 1976 et le deuxième en février 1977. Le deuxième rapport traite des activités du programme SEC jusqu'au 31 décembre 1976.

ILE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Ministre provincial
compétent: L'honorable George Henderson,
ministre du Travail

Durée de l'accord: février 1975—31 mars 1978

Collectivités choisies: a) *Comté de Prince Ouest*

b) *Comté de Kings Est*

Population-cible:

Chômeurs en mesure de travailler
mais qui normalement relèvent de
l'assistance sociale et de
l'assurance-chômage à cause du
chômage saisonnier.

FAITS SAILLANTS

—Groupe de travail fédéral-provincial constitué en avril 1976:
Stratégies d'emploi approuvées par le Comité des besoins en
main-d'œuvre en décembre 1976 et étudiées par le Ministère en
mars 1977;

—Contrat signé en juin 1976 avec la firme d'experts-consults
indépendante DPAL (Development Planning Associates Limited)
de Halifax, pour évaluation de la SEC;

—Un total de 12 projets approuvés et mis en œuvre en
collaboration avec PIL, FPMC et PACLE, ainsi que des
contributions provinciales. Cent emplois environ ont été créés,
dont quelques-uns pourront être appelés à devenir des emplois à
long terme.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Le Groupe de travail fédéral-provincial a été créé en avril
1976. Il a pour mandat de conseiller le comité des besoins en
main-d'œuvre sur toutes les activités en rapport avec la SEC dans
chacune des collectivités désignées et de formuler des
recommandations s'y rapportant. Le Groupe est présidé
conjointement par les deux coordonnateurs de la SEC au niveau
fédéral et provincial (représentant d'une part M. & I. et d'autre
part le ministère du Travail) et compte en son sein des

représentants du ministère du Travail, du ministère des Services
sociaux et du Développement, pour le gouvernement provincial, et
de M. & I., S.N. & B.E.S., de la SCHL et du MEER pour le
gouvernement fédéral.

Les difficultés rencontrées en ce qui concerne les objectifs de la
SEC dans l'Ile-du-Prince-Édouard ont été apaisées permettant du
même coup de dissiper l'idée erronée répandue à tous les niveaux
que la SEC n'était qu'un autre programme fédéral de création
d'emploi. La SEC est une initiative commune du gouvernement
fédéral et du gouvernement provincial qui est complètement au
Plan global de développement de l'Ile-du-Prince-Édouard et des
autres initiatives provinciales et du MEER et appuie ceux-ci au lieu
d'être l'instrument d'un programme séparé visant à les remplacer.
La responsabilité de l'élaboration de stratégies d'emploi pour
chacune des collectivités a été largement assumée par le GTFP. Au
début de novembre, un comité ad hoc, formé du coordonnateur
fédéral de la SEC, de son homologue provincial, du ministère du
Développement et du MEER, a été créé pour mettre la dernière
main au document qui définit la stratégie. Le point culminant de ce
processus a été la présentation des stratégies au Comité des besoins
en main-d'œuvre aux fins d'approbation en décembre 1976. Par
suite, des réunions ont été organisées avec les conseils consultatifs
des collectivités dans le but de réunir les informations nécessaires à
la stratégie et de faire approuver celles-ci.

ACTIVITÉS AU NIVEAU DES COLLECTIVITÉS

Les conseils consultatifs des centres régionaux de services de
chaque collectivité désignée ont continué à assumer la
responsabilité, au niveau local, de fournir les informations
nécessaires à la SEC. Bien que le mandat et les lignes directrices de
la SEC aient été établis, les conseils consultatifs ont plus ou moins
gardé leur distance vis-à-vis de la SEC. De ce fait, leur tentative en
vue de faire participer les résidents de la collectivité aux discussions
et aux activités liées à la stratégie n'ont connu qu'un succès partiel.

En mars 1976, dans toutes les régions on organisa des colloques
qui aboutirent à l'élaboration d'une stratégie d'emploi pour chaque
collectivité; toutes ces stratégies furent présentées en juillet au
Groupe de travail fédéral-provincial. Le document sur la stratégie,

dans le domaine du travail dans le cadre du programme du Régime d'assistance du Canada offert par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Le projet en question consistait à donner une formation à quelque 40 membres du groupe-cible.

DÉTROIT DU LABRADOR

Comme dans le cas de Port-au-Port, la SECA a fourni au groupe-cible du territoire du Labrador des services de main-d'œuvre traditionnels par le truchement d'un programme «Extension» parainé par la SEC. La CEBA a aussi obtenu de l'œuvre Canada un programme de formation pour sa région, et a de plus participé, de concert avec un représentant de la DCE, des représentants du Conseil de ville et les partrains du projet, à un comité chargé d'établir les priorités des projets PIL dans la région.

Une somme provenant du projet de mise au point d'une stratégie d'emploi communautaire (SEC) a servi: (1) à grossir les fonds affectés à un camp pour la jeunesse, financé par le PIL, qui engageait des travailleurs sur la côte du Labrador; (2) à financer un projet communautaire qui se proposait d'établir un service de travailleurs et qui bien qu'il n'ait pas été retenu par la CEBA a néanmoins eu pour effet d'obliger l'exploitant privé du service de travailleurs existant à améliorer ledit service; et (3) à financer, de concert avec le Secrétariat d'Etat, un journal local qui publie les appels d'offre du gouvernement et les annonces relatives aux emplois dans la Fonction publique et qui incite l'ensemble de la collectivité à unir ses efforts pour améliorer la situation de l'emploi dans la région.

EVALUATION

En septembre 1976, les profils des collectivités réalisées par un chercheur de l'Université Memorial était terminé. On attend qu'on va conclure un contrat bientôt en vue d'évaluer les activités en matière de SEC à Terre-Neuve.

- (4) Pour assurer que la Province retirera le plus de profits possibles de la SEC et afin de faciliter la participation harmonieuse et au moment opportun de notre gouvernement, il est recommandé de créer un poste de coordonnateur de la SEC à plein temps au ministère de la Main-d'œuvre et des relations industrielles.»

ACTIVITÉS AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

Au niveau local, les deux groupes de la collectivité ont mis sur pied des sous-groupes chargés de rassembler des informations sur la stratégie. Ces groupes organisent en ce moment des colloques, des ateliers et des réunions auxquels sont convoqués d'autres organisations locales dans le but de trouver ensemble les moyens d'améliorer les perspectives d'emploi dans leur région. Chaque commission communautaire a la responsabilité de mettre au point une stratégie définitive avec l'aide du GTFP, des coordonnateurs et éventuellement d'un spécialiste. La mise au point de ces stratégies devra être terminée vers la moitié de 1977.

Les commissions locales de la SECA sont formées de représentants élus lors de réunions publiques et, si possible, de représentants et des organismes gouvernementaux, ainsi que d'organismes privés.

PORT-AU-PORT

En ce moment, la SECA locale parraine un projet «Extension» qui fournit à la région des services M. & I. traditionnels. La SECA a aussi accordé en outre une aide supplémentaire à trois programmes d'initiativess locales (PIL), à savoir la création d'un dispensaire, un programme d'adduction de l'eau et un terrain de jeu dans la région. La SECA a aussi apporté son appui à un projet PACLE mis en œuvre dans la région et qui visait surtout à encourager quatre familles du groupe-cible à s'adonner à la culture et à faire l'élevage des moutons. En outre, pendant toute l'année écoulée, le ministre provincial des services sociaux a parrainé un programme d'activités

TERRE-NEUVE

Ministre provincial
L'honorable Joe Rousseau, ministre de la Main-d'œuvre et des Relations industrielles

Durée de l'accord janvier 1975 à janvier 1978

Collectivités choisies: a) *Péninsule de Port-au-Port*
b) *Détroit du Labrador*

Population-cible: a) *Port-au-Port*

Chômeurs saisonniers, manœuvres, assistés sociaux et bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage, comprenant des personnes valides et des monoparents, ainsi que des handicapés sociaux et physiques;

Chômeurs saisonniers, manœuvres, assistés sociaux et bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage, comprenant des jeunes, des bénéficiaires valides et des handicapés sociaux et physiques.

b) *Détroit du Labrador*

—En mars 1977, le Conseil des ministres de Terre-Neuve réaffirme officiellement qu'il appuie la Stratégie d'emploi communautaire (SEC);

—mise sur pied d'un comité directeur de niveau supérieur pour diriger l'élaboration des stratégies des deux collectivités: Port-au-Port et le Détroit du Labrador;

—Le Groupe de travail fédéral-provincial (GTFP) accepte les propositions d'évaluation.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN PROVINCIAL

Au cours de 1976-1977, plusieurs modifications ont été

apportées à l'organisation pour faciliter le processus de mise en

place de la SEC les deux régions rurales de Terre-Neuve: Port-au-Port et le Détroit du Labrador. Sur le plan provincial, un comité directeur formé du directeur général, du sous-ministre provincial de la Main-d'œuvre et des Relations industrielles et du sous-ministre provincial des Services sociaux, fut créé en décembre 1976 pour diriger l'élaboration de la stratégie. Plusieurs changements furent également apportés au GTFP. Premièrement,

M. de L. retira du comité deux de ses représentants afin de permettre au Secrétaire d'Etat et au ministre de l'Environnement (Pêcheries) d'y envoyer eux-mêmes des représentants. Deuxièmement, le GTFP se divisa en sous-groupes chargés de recueillir les informations. Une fois celles-ci rassemblées, elles seront compilées et communiquées à la collectivité. Troisièmement, M. de L. a engagé un spécialiste pour aider les collectivités et le GTFP à compléter les données ainsi regroupées qui serviront à mettre au point la stratégie finale. Ces changements ont eu pour effet de susciter un regain d'enthousiasme pour la SEC ces derniers mois, et ce tant au niveau des collectivités qu'à l'échelon provincial.

Le Cabinet, dans un souci de marquer l'appui accordé par le gouvernement provincial à la SEC à Terre-Neuve, a réaffirmé officiellement en mars 1977 ses engagements vis-à-vis de la SEC dans un document qui souligne les «grandes possibilités» que cette stratégie offre à la région de Terre-Neuve. Le document en question comprenait en outre les quatre recommandations suivantes:

- (1) Que soient réaffirmés les engagements pris par le premier ministre de la province au début de 1975 touchant la participation de cette province à une phase de mise en place d'une stratégie de l'emploi communautaire d'une durée de trois ans;
- (2) Que les ministères et organismes du gouvernement soient enjoints de participer et de coopérer avec les gestionnaires des projets de la SEC à l'élaboration d'une stratégie globale communautaire, celle-ci étant indispensable au succès de l'entreprise.
- (3) Lorsque cette stratégie sera élaborée, nous nous proposons de présenter à nos collègues, pour qu'ils l'étudient, un plan

PARTIE IV RAPPORTS PROVINCIAUX ET COMMUNAUTAIRES 1976/77

Terre-Neuve.....	8
Ile du Prince-Édouard.....	10
Nouvelle-Écosse.....	12
Nouveau-Brunswick.....	14
Québec.....	16
Ontario.....	19
Saskatchewan.....	23
Alberta.....	25
Territoires du Nord-Ouest.....	27
Colombie-Britannique.....	29
Manitoba et Yukon.....	32

PAGE

En 1976-1977, des progrès tangibles ont été réalisés, la SEC ayant été mise en œuvre dans toutes les provinces à l'exception du Manitoba, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. On trouvera au chapitre consacré à chacune des provinces et aux collectivités un compte rendu détaillé sur ces progrès, outre les données disponibles sur certains projets particuliers.

À tous les paliers, les efforts sont davantage axés sur l'étude de solutions plus globales et plus originales visant à répondre aux besoins de la population cible. Au début, la SEC était simplement perçue comme un autre programme fédéral de création directe d'emplois; à présent, une approche plus sérieuse et plus élaborée se manifeste: on met davantage l'accent sur les moyens à prendre pour mieux coordonner la conception et la prestation des programmes gouvernementaux et communautaires et, au besoin, pour combler les lacunes entre ces programmes. On a moins tendance à compléter sur les solutions à court terme pour régler les problèmes à long terme. Certaines collectivités révisent actuellement leur stratégie d'emploi à partir de l'expérience acquise.

Le mandat des ministères fédéraux et provinciaux à l'égard de la SEC a été élargi; parallèlement, les mécanismes fédéraux et provinciaux destinés à superviser la SEC pendant sa phase de mise au point se sont révélés plus efficaces. Le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration fait toujours fonction de catalyseur à la fois au niveau national et provincial, mais il est devenu de plus en plus évident, pour toutes les parties intéressées, que les problèmes de plus en plus complexes des collectivités exigent la participation active d'un grand nombre de ministères

gouvernementaux, à tous les paliers. Cette participation est maintenant acquise dans la plupart des provinces. Au nombre des ministères ou organismes fédéraux actifs à cet égard, on retrouve: les ministères de l'Industrie et du Commerce et des Affaires indiennes et du Nord, l'Immigration, le Secrétariat d'État, Pêches et Environnement Canada, la Société centrale d'hypothèques et de logement, le ministère de l'Expansion économique régionale et Santé et Bien-être social Canada.

La participation des collectivités s'est également accrue. La SEC illustre ce que nous savions déjà, c'est-à-dire que les collectivités font beaucoup de dynamisme et de compétence et manifestent un intérêt véritable à partager avec les

gouvernements, la responsabilité de trouver des solutions au problème des «populations cibles».

On a cours de l'année écoulée, les organismes communautaires ont adopté une attitude beaucoup plus réfléchie vis-à-vis de la SEC; bon nombre d'entre eux, au début, partageaient les mêmes conceptions erronées et les aspirations peu réalistes des provinces à propos de la SEC.

De plus en plus de provinces souhaitent que la SEC s'implante dans d'autres collectivités et que soit prolongée la phase de mise au point proprement dite. Cet intérêt est un indice probant de la stabilité accrue et manifeste de la SEC, et d'une attitude plus positive notamment de la part des gouvernements provinciaux. Des taux de chômage élevés et persistants ont quelque peu contribué à fausser la notion de «population cible». Le chômage touchant un grand nombre de travailleurs qui n'éprouvent aucun problème particulier, sans celui de trouver du travail, il n'est pas facile de cerner les problèmes chroniques qui consistent la population cible de la SEC. Nous savons par ailleurs que, malheureusement, toute période de récession entraîne un accroissement du nombre de personnes difficiles à placer. Le manque d'emplois pose également un important problème lorsqu'il s'agit de réduire la dépendance des collectivités rurales à fort taux de chômage structurel et où les infrastructures économiques et sociales sont insuffisantes. Dans ces collectivités, la création de nouveaux emplois est une nécessité dont la SEC doit absolument tenir compte pour atteindre son objectif. D'un autre côté, les ressources financières restreintes du secteur public ne privent affectées à l'expansion de la petite entreprise fondée sur les ressources humaines et matérielles de la collectivité locale, entraînent la création de nouveaux débouchés pour la population cible de ces collectivités. Ainsi, de nouvelles formules, telles les sociétés de développement communautaire, sont étudiées dans le cadre de la SEC pour pallier la pénurie de capitaux dans le cas des projets du secteur privé. On envisage également la possibilité d'intégrer la SEC à des plans de développement plus globaux, à

l'Île-du-Prince-Édouard notamment.

Au cours de l'année écoulée, les fonctionnaires supérieurs de Main-d'œuvre et l'immigration ont consacré de nombreux efforts à la mise au point d'une politique et de directives opérationnelles plus précises touchant la SEC. À cet effet, une réunion a eu lieu à Edmonton, en juillet 1976, avec le sous-ministre, les fonctionnaires supérieurs du Ministère et les coordonnateurs fédéraux de la SEC dans l'Ouest canadien; le sous-ministre adjoint principal, et les membres du personnel du Centre et de l'Est du Canada ont également participé à une réunion analogue à Halifax en octobre 1976. Ces rencontres ont été l'occasion d'échanges très fructueux entre les fonctionnaires du Ministère, qui en sont arrivés à un consensus quant à l'orientation future de la SEC.

Ce consensus a, par la suite, été renforcé au cours d'une conférence nationale des coordonnateurs fédéraux de la SEC tenue à Ottawa en décembre 1976. Des représentants du ministère de l'Expansion économique et de Santé et Bien-être social Canada, ainsi que d'autres directions générales du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration à l'Administration centrale y ont participé. Par leur présence et leurs propos, ils ont fait ressortir la nécessité du partage des responsabilités dont dépend le succès de la SEC dans toutes les provinces.

Depuis lors, des consultations régulières ont eu lieu entre les ministères précités et d'autres ministères, notamment l'Industrie et Commerce et le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Ces consultations ont contribué à resserrer les liens interministériels par l'entremise des Comités des besoins en main-d'œuvre ou des Groupes de travail fédéraux-provinciaux dans chacune des provinces. Des démarches sont en cours pour officialiser les engagements de ces ministères aux niveaux supérieurs et ministériels.

De nombreuses réunions ont également eu lieu avec des représentants du Conseil du Trésor en ce qui a trait à la politique financière de la SEC. Le Conseil du Trésor a approuvé toutes les présentations du Ministère concernant l'affectation des fonds de la SEC à des projets particuliers ou à des fins opérationnelles. On trouvera en annexe au présent rapport la ventilation des dépenses de 1976-1977.

Grâce à la coordination des programmes actuels du gouvernement fédéral et des provinces, en collaboration avec les organismes communautaires locaux engagés dans la SEC, nous espérons que des stratégies d'emploi rationnelles et à long terme seront élaborées au cours de la phase de mise au point, et qu'elles se traduiront par des plans d'action réalistes.

Avec l'appui de nombreux ministères et organismes tant du fédéral que des provinces, et l'aide des organismes communautaires et du secteur privé des collectivités de la SEC, des progrès se font sentir dans divers domaines et l'on peut dire que, dans l'ensemble, l'aventir de la SEC s'annonce prometteur.

La SEC est un plan d'action coordonné et systématique des gouvernements fédéral et provinciaux, établi de concert et en collaboration avec les collectivités afin d'améliorer la conception et la prestation des services d'emploi (publics ou privés) offerts aux citoyens chroniques. La SEC a officiellement pour objet de créer des débouchés à l'intention des personnes qui éprouvent des difficultés particulières et permanentes à trouver et à conserver un emploi régulier et qui, dès lors, tirent la plus grande partie ou la totalité de leurs revenus d'une forme quelconque de paiements de transfert. Cette définition englobe les assistés sociaux employables et partie ou l'ensemble des groupes suivants: jeunes travailleurs, autochtones, handicapés physiques et mentaux, ex-détenus, travailleurs vivant dans des secteurs où sévit le chômage chronique ou le sous-emploi, travailleurs âgés, femmes désireuses d'intégrer ou de réintégrer la population active.

La révision fédérale-provinciale de la sécurité sociale est à l'origine de la SEC. La stratégie d'emploi a été la première d'une série de cinq stratégies proposées par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social dans le Document de travail sur la sécurité sociale au Canada (Livres orange) du 18 avril 1973, première contribution du gouvernement fédéral à cette révision. Les principaux éléments de ce qui est devenu par la suite la SEC ont été mis au point par le Groupe de travail sur la stratégie de l'emploi qui les a exposés dans son rapport intitulé «Vers une stratégie de l'emploi» (1974).

La position globale du gouvernement fédéral quant à la SEC a été approuvée par le Cabinet le 14 février 1974 et a été largement reprise dans le communiqué émis par les ministres provinciaux et fédéraux du Bien-être à la suite de leur réunion à Edmonton les 19 et 20 février 1974. Le 8 août de la même année, le Cabinet a donné le feu vert à la phase de mise au point trénnale de la Stratégie d'emploi communautaire.

En novembre 1974, l'honorable Robert Andras, alors ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, a écrit aux ministres concernés de chaque province pour les inviter à participer avec le gouvernement fédéral à la mise au point de la SEC, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration agissant à titre d'agent de liaison et de coordination des divers éléments de la SEC au sein des collectivités, des provinces et du gouvernement fédéral.

- 1) Que toute personne est employable dans une certaine mesure, mais sans l'être nécessairement dans le sens traditionnel du terme, c'est-à-dire être capable d'occuper un emploi rémunéré dans le secteur privé;
- 2) Que les programmes gouvernementaux relatifs aux ressources humaines, y compris l'éducation, la main-d'œuvre et les services sociaux, s'accordent rarement pour répondre de façon constructive aux besoins de des personnes;
- 3) Que les gouvernements, ou plutôt les bureaucraties, ne peuvent s'attendre à réaliser les objectifs de ces programmes s'ils ne planifient pas leurs activités conjointement pour répondre aux besoins de la population visée;
- 4) Qu'une bonne proportion des ressources gouvernementales consacrées au soutien du revenu pourraient servir plus utilement à la création d'emplois;
- 5) Que les collectivités elles-mêmes sont en général très bien disposées et qu'elles possèdent des ressources abondantes qui peuvent être mises en valeur en vue de la réalisation des objectifs de la SEC.

La SEC est fondée sur une série d'hypothèses fondamentales, notamment:

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	1
2.	Bulletin d'Ottawa	3
3.	Revue Nationale	5
4.	Rapports Provincial et Communautaire	7
	Terre-Neuve	8
	Ile du Prince-Edouard	10
	Nouvelle-Ecosse	12
	Nouveau-Brunswick	14
	Québec	16
	Ontario	19
	Saskatchewan	23
	Alberta	25
	Territoires du Nord-Ouest	27
	Colombie-Britannique	29
	Manitoba et Yukon	32
5.	Orientations futures	33

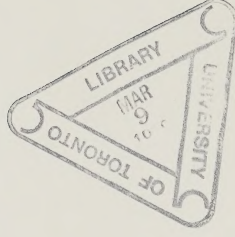
© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1977

No de cat: MP 43-39/1977

ISBN: 0-662-01299-2

Stratégie d'emploi communautaire

1976-1977



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada

Stratégie d'emploi communautaire

1976-1977



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada